



Wortprotokoll der 25. Sitzung

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Berlin, den 14. September 2020, 13:00 Uhr

(Die Sitzung wurde als Videokonferenz durchgeführt.)

Vorsitz: **Dr. Stefan Kaufmann, MdB (CDU/CSU)**

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 5

Öffentliche Anhörung zum Thema „Finanzierung der Weiterbildung“

mit Impulsvorträgen von drei externen
Sachverständigen (jeweils ca. 10 Minuten) und sich
anschließenden Fragerunden

Externe Sachverständige

- **Thomas Friedrich**
Bereichsleiter Produktentwicklung und
Förderinstrumente der Bundesagentur für
Arbeit (BA), Nürnberg
- **Dr. Andreas Ogrinz**
Geschäftsführer Bildung, Innovation,
Nachhaltigkeit, Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V. (BAVC), Wiesbaden



- **Prof. Dr. Gerhard Bosch**
Institut für Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften,
Duisburg

Vorlagen zur Anhörung

Leitfragenkatalog der Fraktionen

- KOM-Drs. 19(28)98

Bertelsmann-Stiftung Gütersloh
Policy-Brief „Stiefkind Weiterbildung – Wo der Staat seine Bürger vernachlässigt“, 2019

- KOM-Drs.19(28)99

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
(MAGS) des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat
Fachkräftesicherung, Düsseldorf
Positionspapier

- KOM-Drs. 19(28)100

Stellungnahmen/PowerPoint-Präsentationen:

Dr. Andreas Ogrinz, Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC), Wiesbaden:

Handlungsempfehlungen

KOM-Drs. 19(28)101a *(Anlage 1)*

Stellungnahme

KOM-Drs. 19(28)101b *(Anlage 2)*

PowerPoint-Präsentation

KOM-Drs. 19(28)101c *(Anlage 3)*

Thomas Friedrich, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg:

Handlungsempfehlungen

KOM-Drs. 19(28)102a *(Anlage 4)*

PowerPoint-Präsentation

KOM-Drs. 19(28)102b *(Anlage 5)*

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Universität Duisburg- Erlangen

Stellungnahme

KOM-Drs. 19(28)106a *(Anlage 6)*

PowerPoint-Präsentation

KOM-Drs. 19(28)106b *(Anlage 7)*



Tagesordnungspunkt 2 **Seite 39**

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5 und 6

Tagesordnungspunkt 3 **Seite 42**

Abnahme des wissenschaftlichen Gutachtens zum
Thema „Haltung der vor der Berufswahl stehenden
jungen Menschen und Auszubildenden zur
Beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt“
der Firma Zebralog GmbH & Co. KG, Berlin

Hierzu wurde verteilt:

KOM-Drs. 19(28)103 (Gutachten)

KOM-Drs. 19(28)103a (Anhang)

Tagesordnungspunkt 4 **Seite 42**

Einsetzung der Projektgruppe 7 „Finanzierung der
Aus- und Weiterbildung“

Hierzu wurde verteilt:

KOM-Drs. 19(28)104 (Übersicht der PG-Mitglieder)

Tagesordnungspunkt 5 **Seite 43**

Verschiedenes

Tagesordnungspunkt 6 **Seite 44**

Bestimmung der neuen Vorsitzenden
gem. § 58 GO-BT



Anwesenheitsliste
Öffentliche Sitzung am 14. September 2020
13.00 Uhr

Abgeordnete	Sachverständige
CDU/CSU-Fraktion	Born Dr., Volker
Albani, Stephan	Bylinski Prof. Dr., Ursula
Benning, Sybille	Dercks Dr., Achim
Kaufmann Dr., Stefan	Dirschedl, Carlo
Knoerig, Axel	Dorn Dr., Barbara
Lezius, Antje	Garbade Dr., Sandra
Staffler, Katrin	Giezek Prof. Dr., Bernd
Tiemann Dr., Dietlind	Greilich, Annette
SPD-Fraktion	Grioli, Francesco
Fahimi, Yasmin	Hannack, Elke
Paschke, Markus	Kennecke, Angela
Völlers, Marja-Liisa	Klös Dr., Hans-Peter
AfD-Fraktion	Kohlrausch Prof. Dr., Bettina
Höchst, Nicole	Kupfer, Uta
Schulz, Uwe	Seifen, Helmut
FDP-Fraktion	Sloane Prof. Dr., Peter
Brandenburg Dr., Jens	
Sattelberger Dr. h. c., Thomas	
Fraktion DIE LINKE.	
Bull-Bischoff Dr., Birke	
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Strengmann-Kuhn Dr., Wolfgang	
Walter-Rosenheimer, Beate	



Beginn der Sitzung: 13:00 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der Vorsitzende: Einen schönen guten Tag in die Runde. Ich sehe, dass sich schon sehr viele zugeschaltet haben, und gehe davon aus, dass wir auf jeden Fall beschlussfähig sind. Die Fraktionen sind soweit ersichtlich auch alle vertreten.

Ich darf Sie ganz herzlich zu unserer 25. Sitzung der Enquete-Kommission begrüßen, wieder ausgestaltet als öffentliche Anhörung. Ich freue mich, dass es auch heute die allermeisten einrichten konnten. Zunächst möchte ich sagen, wer sich für heute entschuldigt hat: Zum einen Herr Kollege Rainer Spiering, Frau Kollegin Jutta Krellmann und Frau Josephine Ortleb, stellvertretendes Mitglied, sowie folgende Sachverständige: Herr Professor Detlef Buschfeld, Herr Martin Seiler und Frau Professor Heike Solga. Herr Dr. Dercks muss uns um 14 Uhr in Richtung Wirtschaftsministerium verlassen.

Ich darf nochmal an die Spielregeln erinnern: Bitte das Mikro ausgeschaltet lassen, wenn Sie nicht sprechen. Ihre Kamera bitte gerne zunächst angestellt lassen, sofern das Netz das aushält. Wenn Sie sich zu Wort melden, nutzen Sie bitte die Chatfunktion, und ich darf das Sekretariat wieder bitten, mir dann auch Hinweise zu geben. Bei Wortbeiträgen insbesondere vom Telefon bitte zu Beginn den Namen nennen. Das wären die formalen Dinge zu Beginn.

Ich möchte dann die Geburtstage seit der letzten Kommissionssitzung vom 29. Juni verkünden. Das waren naturgemäß einige über den Sommer. Ich darf ganz besonders und auch zuerst ganz herzlich Antje Lezius beglückwünschen, auch weil es ein runder Geburtstag war, ganz herzlichen Glückwunsch nachträglich dazu. Dann habe ich die Geburtstage der Abgeordneten Thomas Heilmann, Eberhard Gienger, Bernhard Loos, Frau Dr. Dietlind Tiemann und Herrn Tobias Matthias Peterka zu vermelden. Dann hatten die Sachverständigen Herr Dr. Hans-Peter Klös, Herr Martin Seiler, Frau Professor Heike Solga, Herr Dr. Achim Dercks und Herr Professor Detlef Buschfeld Geburtstag. Ganz herzlichen Glückwunsch nachträglich. Ich hoffe, Sie konnten

den Sommer und auch die Geburtstagsfeiern genießen. Und ich hoffe insbesondere auch, dass sich alle anderen über die Sommerwochen gut erholt haben. Vielleicht konnten Sie irgendwohin wegfahren und haben ja Urlaub in Deutschland gemacht. Wie ich weiß, haben viele erkannt, dass es hier auch sehr schöne Urlaubsorte gibt. Ja, von daher sind wir jetzt alle, glaube ich, ganz gut erholt und für die kommenden Wochen und Monate und auch bis zum Abschluss dieser Enquete-Kommission gestärkt.

Ich darf vorab noch eine Information zu Punkt 6 geben. Wie bereits in der letzten Sitzung mitgeteilt, werde ich mein Amt als Vorsitzender dieser Enquete-Kommission niederlegen, da ich zum Evaluations-Beauftragten „Grüner Wasserstoff“ ernannt worden bin. Das Ganze hätte ja eigentlich schon vor der Sommerpause vollzogen werden sollen. Aufgrund eines formalen Fehlers mussten wir das aber jetzt nochmal in der Fraktion verschieben und daher werden wir heute als letzten Tagesordnungspunkt die Bestimmung der neuen Vorsitzenden gemäß § 58 der Geschäftsordnung des Bundestages vorsehen und es wäre schön, wenn dann auch die allermeisten noch dabei sind.

Ich möchte zum weiteren um Ihre Zustimmung zur Aufzeichnung und späteren Veröffentlichung dieser Webkonferenz bitten. Sie soll wie immer aufgezeichnet und später auch ins Internet eingestellt werden. Sind Sie mit dieser Aufzeichnung einverstanden? Ich sehe keinen Widerspruch. Dann werden wir so verfahren. Dann darf ich das Sekretariat bitten, die Aufzeichnung zu beginnen.

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliche Anhörung zum Thema „Finanzierung der Weiterbildung“

Der Vorsitzende: Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Mitglieder der Enquete-Kommission, ich darf Sie ganz herzlich zur 25. Sitzung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt, die erneut als Webkonferenz durchgeführt wird, begrüßen. Das heutige Anhörungsthema ist das wichtige Thema



der Finanzierung der Weiterbildung. Wir haben heute unter Tagesordnungspunkt 1 drei externe Sachverständige zugeschaltet und zwar zum einen Herrn Thomas Friedrich, Bereichsleiter Produktentwicklung und Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, zum zweiten Herrn Dr. Andreas Ogrinz, Geschäftsführer Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit beim Bundesarbeitgeberverband der Chemie in Wiesbaden und zum dritten Herrn Prof. Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg.

Sie haben als Vorlagen zur heutigen Anhörung eine ganze Reihe von Dokumenten erhalten. Zum einen den Leitfragenkatalog der Fraktionen als Kommissionsdrucksache 19(28)98, dann den Policy-Brief der Bertelsmann-Stiftung in Gütersloh mit dem Titel „Stiefkind Weiterbildung – Wo der Staat seine Bürger vernachlässigt“ aus 2019. Das ist die Drucksache 19(28)99. Dann haben wir eine Stellungnahme der Vertreter der Bundesländer in der nationalen Weiterbildungsstrategie vorliegen – und zwar ein Positionspapier des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales aus dem Land Nordrhein-Westfalen, die Kommissionsdrucksache 19(28)100. Dann haben wir eine Stellungnahme nebst Handlungsempfehlungen von Herrn Dr. Ogrinz als Kommissionsdrucksache 19(28)101 a und 101 b vorliegen und schließlich Handlungsempfehlungen von Herrn Friedrich als Kommissionsdrucksache 19(28)102 a. Wir erwarten noch eine Stellungnahme des BMBF und auch ein Papier von Professor Bosch, das angekündigt ist.

Wir haben in der Obleuterunde folgendes Verfahren vereinbart: Zum einen hat jeder Gast die Möglichkeit für einen zehnminütigen Input. Dafür werden wir dann 30 Minuten in Anspruch nehmen. Dann haben wir eine erste Fraktionsrunde in der bewährten Form. Das heißt, je Fraktion zehn Minuten, also Frage und Antwort, so dass wir dann 60 Minuten in Anspruch nehmen. Dann wird, wie üblich, Gelegenheit sein, je nachdem, wie sich die Zeit bis dahin entwickelt hat, entsprechend etwas verkürzt, eine zweite Fraktionsrunde anzuschließen. Sind Sie mit diesem Verfahren einverstanden? Das sehe ich.

Dann würden wir gleich mit dem ersten Beitrag beginnen und zwar zunächst mit Ihnen, Herr Friedrich. Ich darf Sie nochmal kurz vorstellen. Herr Friedrich ist gelernter Industriekaufmann und hat in Tübingen BWL studiert. Er war dann von 1997 bis 2006 in unterschiedlichen Führungsfunktionen bei der Arbeitsagentur Nürnberg, später dann beim Jobcenter in Nürnberg, beschäftigt. 2007 wechselte Herr Friedrich in die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und leitete unter anderem den Bereich Produktentwicklung Langzeitarbeitslosigkeit. Seit 2014 ist Thomas Friedrich Bereichsleiter der Produktentwicklung Förderung. Sein Verantwortungsbereich umfasst dabei die Konzeption von Förderinstrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Aktuell bilden auch die Weiterentwicklungen der beruflichen Bildung im Strukturwandel, sowie die Umsetzungsbegleitung der neuen Förderinstrumente zur sozialen Teilnahme am Arbeitsmarkt die Schwerpunkte seiner Tätigkeit.

Herr Friedrich, soweit ich sehe, tragen Sie heute ohne Präsentation vor. Ich darf Ihnen zunächst das Wort für Ihren zehnminütigen Input geben und würde dann an Herrn Dr. Ogrinz weitergeben und ihn dann auch nochmal separat vorstellen. Aber zunächst haben Sie das Wort, Herr Friedrich, bitte sehr.

Thomas Friedrich (BA): Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrter Herr Kaufmann. Zunächst mal herzliche Grüße aus Nürnberg. Ich habe eine einseitige Präsentation zugeleitet und möchte mich in meinem Impuls vor allem auf die berufliche Weiterbildung im Verantwortungsbereich der Bundesagentur für Arbeit konzentrieren. Also auch auf die Gesetzbücher des SGB II und SGB III. Ich werde auch einen Links- und Rechtsblick machen, aber das liegt ja vor allem in unserem Kompetenzbereich.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)102 b.]

Wir haben bei uns im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (BA) zwei große Zielgruppen: die Arbeitslosen/Arbeitssuchenden als eine



Zielgruppe und auf der anderen Seite die Beschäftigten. Für beide Zielgruppen werde ich jeweils eine These formulieren, die ich dann im Folgenden jeweils begründe. Schließen möchte ich mit Empfehlungen, die auch im Vorhinein schon versandt worden sind.

Ich beginne mal mit der Perspektive der Arbeitslosen beziehungsweise Arbeitssuchenden. Folgende These: Im Bereich der Arbeitslosenversicherung sind in den letzten Jahren ausreichend Finanzmittel für die berufliche Weiterbildung vorhanden gewesen. Diese Kontinuität wird sich aus heutiger Sicht, auch aus der geschäftspolitischen Perspektive der BA, in den nächsten Jahren fortsetzen. Erfolgskritisch sehe ich eher andere Faktoren und diese These trifft auch, allerdings mit gewissen Einschränkungen, auf die Grundsicherung zu. Diese These werde ich jetzt im Folgenden begründen.

Sie sehen auf der Folie die Ausgaben der BA für die berufliche Weiterbildung nach den Gesetzbüchern SGB III und SGB II aus den letzten Jahren [Folie 2]. Aus den größeren grauen Balken sehen Sie zunächst mal, dass die Kosten oder Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung, also im Rechtskreis der Arbeitsagenturen nach dem Gesetzbuch SGB III, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind. Der erste Balken, den Sie sehen, zeigt, dass wir in 2019 eine Ausgabensteigerung gegenüber 2015 von ca. 38 Prozent haben. Für 2020 – das ist der letzte kleinere Balken – sehen Sie, dass wir derzeit Zahlen bis August vorliegen haben. Nach unseren Prognosen können wir sagen, dass hier trotz des Corona-Schocks kein erheblicher Trendwechsel stattfinden wird, sodass wir auch in 2020 gegenüber 2019 eine Steigerung haben werden oder vermuten.

Der Aufwärtstrend spiegelt beispielsweise zum einen wider, dass wir mit dem Qualifizierungschancengesetz zum 01.01.2019 erhebliche Änderungen im gesetzlichen Rahmen haben, zum anderen aber auch, dass die BA parallel zu diesen gesetzlichen Entwicklungen auch geschäftspolitisch erhebliche Anpassungen und Priorisierungen vorgenommen hat, die sehr in Richtung Stärkung der beruflichen Weiterbildung gingen.

Die berufliche Weiterbildung – nur für Sie zum Kontext in der BA – konkurriert ja möglicherweise mit anderen arbeitsmarktpolitischen Förderkonstellationen. Wenn man sich vorstellt, dass ein Berater vor der Situation steht, einen Geringqualifizierten weiterzuentwickeln, könnte er zum einen sagen „Ja, das Ziel muss sein, den Menschen möglichst schnell wieder in Arbeit zu bringen.“, also in Form einer weiteren Helfertätigkeit. Aber er kann auch sagen, er versucht ihn zu überzeugen, zu motivieren und auch zu finanzieren, eine abschlussorientierte Weiterbildung zu erlangen, die ihn dann perspektivisch in eine andere berufliche Perspektive führt. Und genau diesen zweiten Ansatz verfolgen wir schon seit einigen Jahren in der BA, was sich auch neben den Rahmenbedingungen, die ich angesprochen habe, auf der Gesetzgeberseite ausgewirkt hat.

Für den Bereich der steuerfinanzierten Grundsicherung sehen Sie in der Grafik diesen niedrigeren, etwas helleren Balken. Und da sieht die Entwicklung weniger eindeutig aus. Hier kann man eher von einer Stagnation der Ausgaben sprechen. Der unmittelbare Vergleich der Balken gibt allerdings einen Trend an. Es ist schon deutlich, dass wir in der Grundsicherung weniger Geld für die berufliche Weiterbildung ausgeben als im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Aber man muss folgende Dinge berücksichtigen: Zum einen sind das hier nur Zahlen von den gemeinsamen Einrichtungen. Wir haben ja auch ungefähr 25 Prozent Anteile zugelassener kommunaler Träger, die das in Alleinverantwortung machen. Dafür liegen uns keine Zahlen vor. Und auf den ersten Blick könnte es also so aussehen, als ob wir im Bereich der Grundsicherung strukturell eher unterfinanziert sind. Das war auch immer wieder eine Diskussion, die wir in den letzten Jahren hatten. Es lohnt sich meiner Ansicht nach aber ein zweiter Blick. Strukturell unterfinanziert, würde ich sagen, ist eine Grundsicherung dann, wenn nicht alle Menschen, die an einer beruflichen Weiterbildung interessiert sind und auch dafür geeignet sind, diese auch machen können. Also, wenn eine Gruppe ausgeschlossen wird. Vieles spricht aber dafür, dass wir – übrigens in beiden Rechtskreisen – aktuell eine Situation haben, dass für jeden, der die Motivation hat, eine berufliche Weiterbildung



- insbesondere auch abschlussorientiert - zu machen, und der dafür auch geeignet ist, die finanziellen Mittel ausreichen, um diese Weiterbildung zu finanzieren.

Wenn hier im Bereich der beruflichen Weiterbildung Verbesserungen erzielt werden sollen, sehe ich eher Schlüsselfaktoren in anderen Bereichen. Zum einen wird es immer ein ganz kritischer Faktor sein, Menschen zu motivieren, sie zu beraten, ihnen die Vorteile von Weiterbildung aufzuzeigen. In begrenztem Umfang können dazu auch noch Rahmenbedingungen verbessert werden, auf die ich am Schluss eingehe. Insbesondere sehe ich aber auch in der Vernetzung der Hauptakteure eine Schlüsselfunktion. Neben der BA gibt es ja zahlreiche andere, die wir heute auch noch hören werden. In dieser Vernetzung sehe ich einen Schlüsselansatzpunkt, der aber auch in der nationalen Weiterbildungsstrategie aktuell verfolgt wird.

Ich komme zur zweiten These. Die bezieht sich auf die Beschäftigten. Die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten spielte im Bereich der Arbeitslosenversicherung noch bis vor fünf Jahren eine untergeordnete Rolle. Sie wird aufgrund des laufenden und bevorstehenden Strukturwandels und der umfassenden Reform der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewinnen. Auch für den Bereich der Beschäftigtenförderung halte ich aktuell aber die finanzielle Ausstattung nicht für limitierend. Auch das möchte ich begründen.

Sie sehen jetzt nur die Globaldaten, deswegen nenne ich Ihnen die Untergrößen. Wenn Sie da auf der linken Seite die 1,1 Milliarden sehen, hatten wir in 2015 einen Anteil an der Beschäftigtenförderung von ca. 17 Prozent. Wir sind aktuell im laufenden Jahr in der Prognose bei ca. einem Drittel der Ausgaben, die für die Beschäftigtenförderung ausgegeben werden. Das heißt, wir haben hier eine erhebliche Steigerung der Ausgaben im Bereich der Beschäftigtenqualifizierung. Ich komme insofern auch hier zu der folgenden Aussage: Wir haben klare Steigerungen in dem Bereich und wir müssen das sicher beobachten, ob nach dem gesetzlich erweiterten Rahmen durch das Qualifizierungschancengesetz

und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz, das für die Beschäftigten erheblich verbesserte Möglichkeiten darstellt, die Ausgabemittel auch in der Zukunft reichen werden. Für dieses und für das nächste Jahr können wir das sicher sagen. Und insofern bleibe ich da zuversichtlich.

Ebenso kann ich auch hier betonen: Der Aufbau von Beratungsstrukturen und die Vernetzung werden ein Schlüsselfaktor sein, um die Beschäftigtenförderung in der Zukunft voranzubringen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn man das von der Unternehmensseite im Bereich der KMU und bei den Beschäftigten im Bereich der Geringqualifizierten betrachtet. Hier haben wir nämlich in beiden Bereichen eine deutlich unter-durchschnittliche Beteiligung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung.

Abschließend möchte ich noch kurz Empfehlungen abgeben, die ich aber auch schriftlich eingereicht habe. Insbesondere im Bereich der Geringqualifizierten, also in unserem Bereich der Grundsicherung, halte ich auch motivationale Aspekte und Ansatzpunkte für wichtig, um die Weiterbildungsfähigkeit zu stärken. Da könnte es durchaus die Überlegung geben, Menschen auch im monetären Bereich Anreize zu geben, zum Beispiel mit einem Qualifizierungsbonus, der monatlich ausgezahlt wird. Wir haben hier einen entsprechenden Versuch in Bremen laufen, der recht zuversichtlich angelaufen ist.

Und der zweite Punkt ist die Flexibilisierung des sogenannten Verkürzungsgebotes, also auch Möglichkeiten einzuräumen, Menschen, die aufgrund ihrer aktuellen Situation eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung nicht durchhalten, diese Längen entsprechend ihrer Situation anzupassen. Das wäre es von meiner Seite, vielen Dank.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank für diesen ersten Impuls und den guten Überblick zu dem, was die BA alles leistet, Herr Friedrich. Wir sehen ja schon, dass es um erhebliche Mittel geht, die hier bewegt werden, und es werden sicherlich nachher auch Fragen dazu kommen.

Dann würden wir jetzt mit dem zweiten Input



fortfahren und den wird uns Herr Dr. Ogrinz geben. Ich darf auch ihn kurz vorstellen. Herr Dr. Ogrinz hat Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Romanistik studiert. Nach seiner Promotion arbeitete er zunächst in einem Abgeordnetenbüro im Europäischen Parlament in Straßburg und in Brüssel. Seit 2008 ist Herr Dr. Ogrinz beim Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) beschäftigt und war bis Mitte 2014 Leiter des Europabüros sowie Generalsekretär des Europäischen Chemie-Arbeitgeberverbandes. Seither ist er Geschäftsführer für Bildung, Innovation und Nachhaltigkeit beim BAVC, der mit zehn regionalen Mitgliedsverbänden die Interessen von 1.900 Mitgliedsunternehmen mit insgesamt knapp 600.000 Beschäftigten vertritt. Herr Dr. Ogrinz engagiert sich in den Bildungsgremien der BDA, im Wuppertaler Kreis, im Bundesverband Betrieblicher Weiterbildung und auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Sein Interesse gilt insbesondere den psychologischen und organisatorischen Gelingensbedingungen von Weiterbildung, also den Themen Motivation, Führung und Unternehmenskultur. Wir freuen uns jetzt auf die Präsentation und den Input von Ihnen, Herr Dr. Ogrinz. Sie haben das Wort.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Ja, vielen Dank für die Einladung. Ich komme auch direkt zum Punkt, die Zeit ist ja begrenzt. Sie haben es gerade eben angesprochen, Herr Kaufmann, mich interessiert bei dem Thema ganz stark das, was so ein bisschen außerhalb des Geldthemas liegt.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)101 c.]

Deswegen möchte ich direkt mit dieser etwas provokanten ersten Folie starten: „Ist Weiterbildung eigentlich nur eine Frage des Geldes?“ *[Folie 2]*. Sie sehen am suggestiven Charakter der Frage: Ich würde sagen, es ist nicht nur eine Geldfrage, sondern es spielen auch viele andere Faktoren mit rein.

Ich möchte Ihnen jetzt in ein paar Minuten erläutern, was wir auf Branchenebene zu dem Thema machen, weil wir fest davon überzeugt

sind, dass die Branche eine geeignete Ebene ist, um das Thema Weiterbildung so zu gestalten, dass es auch ziemlich den Bedürfnissen der Betriebe und der Beschäftigten entspricht. Deswegen haben wir im November 2019 als Chemie-Sozialpartner eine große Offensive gestartet. Und ganz wichtig: Nicht als Arbeitgeber oder als Gewerkschaft alleine, sondern als Chemie-Sozialpartner, also auch als Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag, haben wir gesagt, wir wollen eine Qualifizierungsoffensive Chemie starten und diese Offensive soll das Thema Qualifizierung einfach nochmal auf eine andere Stufe heben und das Thema voranbringen.

Die Offensive besteht aus drei Elementen *[Folie 3]*. Die möchte ich Ihnen ganz kurz erläutern und dann gehe ich so ein bisschen ins Detail. Element Nummer eins ist ein Element auf der Ebene Vorausschau. Wir nennen das „Future Skills Report Chemie“. Da geht es im Wesentlichen darum aufzuzeigen, welche Kompetenzen eigentlich in unserer Branche benötigt und welche künftig stärker benötigt werden. Es ist also eine Trendanalyse zu den Kompetenzen in der Branche. Links unten sehen Sie ein Tool, das wir zurzeit entwickeln, um die Qualifikationsstruktur im Unternehmen besser abzubilden. Hier geht es ganz stark um Analyse. Und Punkt 3 ist der Punkt Beratung. Da schiele ich auch so ein bisschen in Richtung Bundesagentur für Arbeit, denn dazu wurde ja schon etwas gesagt. Wir planen, als Chemie-Sozialpartner ein branchenspezifisches Beratungsangebot für die Weiterbildung zu entwickeln.

Jetzt gehen wir ein bisschen in die Details hinein *[Folie 4]*. Also, ein paar Takte vielleicht zu diesem „Future Skills Report Chemie“ – was ist das überhaupt? Das ist eine KI-basierte, also mithilfe künstlicher Intelligenz arbeitende Trendanalyse zu dem Thema Kompetenzen der Zukunft. Wir werden uns nicht alle Kompetenzen für alle Berufsbilder in allen Geschäftsbereichen anschauen, sondern wir konzentrieren uns zunächst einmal auf bestimmte Geschäftsbereiche, die für uns als Branche einfach besonders relevant sind. Das ist vor allem der Bereich der Produktion, dann der Bereich Forschung und Entwicklung, aber auch sowas wie Instandhaltung. Innerhalb dieser Geschäftsbereiche



schauen wir uns dann einzelne Job-Profile tiefer an. Wichtig ist, wir schauen uns nicht nur an, was in Deutschland passiert oder was in Europa passiert, sondern wir nehmen einen globalen Blick ein. Die Unternehmen haben uns in den Projekten, die wir dazu hatten, gesagt, dass es natürlich besonders spannend ist, was eigentlich in den USA und auch in China passiert. Also die Frage, welche Kompetenzen da in den nächsten Monaten und Jahren nachgefragt werden. Das interessiert uns einfach, um entsprechend vorbereitet zu sein und die Personalplanung auch entsprechend anzupassen.

Was hat das für einen Mehrwert? Wir sehen da ganz wesentlich einen Impuls für das, was man strategische Personalplanung nennt, also wirklich vorausschauende Personalplanung auf der Grundlage von Daten. Wir schauen natürlich auf relevante Arbeitsmärkte – wie gesagt zum Beispiel in China – und das hat für unsere Unternehmen eine ganz wichtige Orientierungsfunktion. Zudem können wir mit diesem Bericht einen Branchen-Benchmark anbieten. Jedes Unternehmen kann also auch schauen, wie es eigentlich mit seinen Kompetenzen im Vergleich zum Rest der Branche, aber auch im Vergleich zu vielen Arbeitsmärkten in der Welt dasteht.

Unser Stand ist wie folgt: Wir hatten mehrere Workshops mit Unternehmensvertretern und auch mit Betriebsräten. Immer ganz wichtig: Wir machen das nicht als Wirtschaft alleine, sondern immer zusammen mit Vertretern der Arbeitnehmerseite. Da hatten wir in dieser Corona-Lockdown-Hochphase im April und Mai ziemlich viel zu tun. Wir hatten da drei Workshops und haben die Parameter für diesen Report wesentlich definiert.

Wir werden eine erste Programmierung bis Herbst haben. Der Bericht wird also Ende Oktober, Anfang November vorliegen. Wir werden ihn mit ausgewählten Unternehmen nochmal testen, eine Veröffentlichung ist Ende dieses Jahres oder Anfang nächsten Jahres geplant.

Dann zum Punkt 2: Das ist ein Analyse-Tool, mit dem, wie gesagt, die Qualifikationsstruktur im Unternehmen besser abgebildet werden kann

[Folie 5]. Wir erfinden hier das Rad nicht neu. Wir nehmen ein Tool, das schon mal mit dem hübschen, griechischen Namen PYTHIA entwickelt wurde. Dies ist ein Tool der Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA. Die wird Ihnen bekannt sein. Und das wurde schon in Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt und getestet. Deswegen haben wir gesagt, dass wir da nichts komplett Neues entwickeln müssen, sondern wir das gerne chemiespezifisch weiterentwickeln würden.

Was macht dieses Instrument? Es vergleicht den Soll-Zustand, was Kompetenzen angeht, mit einem Ist-Zustand. Es ist besonders geeignet für KMU, also niederschwellig, wie man so schön sagt, nicht zu kompliziert. Und, was an diesem Tool sehr charmant ist, es ist schon eingebettet in ein umfangreiches Informationsangebot. Das nennt sich auch Starter-Set.

Welchen Mehrwert hat ein solches Tool für die Unternehmen? Für vielleicht viele von Ihnen oder auch Leute von großen Unternehmen klingt das gar nicht so nach Rocket Science, gar nicht so wahnsinnig spannend, weil große Unternehmen natürlich schon bestimmte Tools haben, um Qualifikationen mit moderner Technologie zu erfassen. Kleine und mittlere Unternehmen hinken da jedoch oft so ein bisschen hinterher und denen bringt auch ein so recht einfach gehaltenes Tool – übrigens auf der Basis von Excel – richtig was. Man kann den künftigen Qualifikationsbedarf aufzeigen, man kann das mit der Trendanalyse, die ich gerade eben vorgestellt habe, abgleichen und kann schauen, wo eigentlich die eigenen Kompetenzen im Vergleich zu dem stehen, was in diesem Future Skills Report Chemie steht. Zudem kann man daraus dann ganz konkrete Maßnahmen für die strategische Personalplanung ableiten. Hier hatten wir schon einen Workshop im März, haben zwischendrin an dem Tool weitergearbeitet und werden demnächst einen zweiten Workshop haben. Und wir werden dieses Tool dann wahrscheinlich so Mitte nächsten Jahres veröffentlichen.

So, drittes und letztes Element der Qualifizierungsoffensive Chemie – wie gesagt immer auf Branchenebene – ist die Bundesagentur für Arbeit.



Sie sehen oben rechts auch schon das Ihnen nicht unbekanntes Logo [Folie 6]. Also, worum geht es? Es geht darum, ein Beratungsangebot für Unternehmen und Beschäftigte zu entwickeln. Sie wissen, dass mit dem Qualifizierungschancengesetz, das ja erst Anfang 2019 in Kraft getreten ist, auch ein Weiterbildungsberatungsanspruch für Unternehmen und Beschäftigte festgeschrieben wurde. Wir würden das gerne als Branche nutzen und auch entsprechend pushen. Wir werden das aber nicht sofort über die gesamte Republik oder die gesamte Branche hier in Deutschland ausrollen, sondern das zunächst in drei Pilotregionen erproben. Da haben sich schon als Freiwillige bereits gemeldet: einmal in Hessen, dann in unserer Region Nord-Ost und in der Chemieregion Nordrhein.

Der Witz an diesem Beratungsangebot wird sein: Wir werden zweigleisig fahren. Eine Beratung werden wir gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit entwickeln und die zweite mit einem privaten Dienstleister. Die unterscheiden sich natürlich. Das Weiterbildungsberatungsangebot wird die Unternehmen nichts kosten, das ist der Charme. Es wird ein etwas schlankeres Angebot sein. Das Angebot mit dem privaten Dienstleister wird weniger schlank, komplexer sein, auch mit Workshops und allen möglichen anderen Schritten, die man da durchführen kann, also wirklich umfangreicher. Aber das kostet eben auch Geld. Und diese beiden Angebote wollen wir parallel testen und dann schauen, ob wir diese Angebote oder eines dieser Angebote dann wirklich über die gesamte Branche ausrollen.

Der Mehrwert dieser Beratung liegt ganz klar – ich habe es extra so in Anführungszeichen gesetzt – im Faktor Mensch. Ja, Sie können die tollsten Analysetools haben, die tollsten Berichte veröffentlichen – man braucht in der Regel ganz konkrete Menschen, die das Thema auch treiben und die auch eine beratende Funktion ausüben können. Deswegen war es uns ganz wichtig, so ein Beratungsangebot sozusagen mit Menschen aus Fleisch und Blut zu entwickeln. Und das Angebot hat eben auch den Charme, dass wir einen Vergleich zwischen dem Angebot der BA und den privaten Dienstleistern in den drei Pilotregionen ziehen können und danach schauen können, wie das klappt.

Wo stehen wir bei diesem Angebot? Wir haben ein erstes Konzept entwickelt, haben auch schon viele Gespräche mit der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, in den Regionen, mit Chemie-Sozialpartnern auf Bundesebene und auch in den Regionen geführt. Da sind ganz viele Akteure beteiligt. Zurzeit entwickeln wir ein Feinkonzept, das wir in den nächsten Wochen mit diesen Akteuren auch entsprechend abstimmen werden. Weil das alles ziemlich komplex ist – Sie sehen, viele Ebenen, viele Akteure – werden wir ein eigenes Projektmanagement für die gesamte Offensive einsetzen.

So, dann noch einmal die Qualifizierungs-offensive Chemie im Überblick und im Zeitablauf [Folie 7]. Sie sehen oben „Future Skills Report Chemie“, da sind wir schon ziemlich weit. Da werden wir dieses Jahr auch schon ganz Konkretes sehen. Sie werden die Veröffentlichung Anfang nächsten Jahres dann auch mitbekommen. Das Qualifikationsanalysetool zum Zweiten dauert ein bisschen länger. Wahrscheinlich werden wir da Mitte nächsten Jahres etwas vorlegen können – wie gesagt, auf der Grundlage des bereits erprobten INQA-Tools PYTHIA. Und dann das komplexeste dieser drei Elemente: die Weiterbildungsberatung. Da brauchen wir einen langen Atem, weil es einfach sehr komplex ist und man viel berücksichtigen muss. Es soll ja auch gut sein am Schluss. Da werden wir aber im Laufe des nächsten Jahres die Pilotprojekte durchführen, damit wir übernächstes Jahr, vor dem Sommer 2022 fertig sind. Da ist nämlich unsere nächste Tarifrunde und da kriegen wir vielleicht neue Aufträge für das Thema.

Hier sehen Sie ganz kurz ein Fazit, das im Wesentlichen die Empfehlungen darstellt, die ich Ihnen auch mitgegeben habe [Folie 8]. Das klingt jetzt vielleicht so ein bisschen abwegig und weit hergeholt, aber wir sagen, für das Thema Weiterbildung insgesamt sind natürlich die Kulturtechnik wie Lesen, Schreiben und Rechnen immer noch von entscheidender Bedeutung und bilden den Ausgangspunkt für alle Weiterbildungswege oder überhaupt Bildungswege.

Dann ist Folgendes ganz wichtig für uns: Weiterbildung – das kann ich gar nicht oft genug



sagen – sollte sich unbedingt auch am betrieblichen Bedarf orientieren. Die Betriebe haben ganz konkrete Aufgaben. Dadurch werden bestimmte Bedarfe entstehen und wir brauchen bestimmte Kompetenzen. Darauf sollte Weiterbildung unbedingt ausgerichtet werden.

Weiterbildungsbereitschaft steht und fällt aber natürlich ganz wesentlich mit der Motivation. Das möchte ich wirklich nochmal betonen, weil diese Sitzung unter dem Titel der Finanzierung steht. Geld ist aber wirklich nur ein Faktor und Sie wissen alle, wenn man einen Chef hat, der nicht motivierend ist, oder wenn die Unternehmenskultur Weiterbildung nicht fördert, dann hilft auch Geld nichts. Deswegen sollte man das in der ganzen Komplexität immer zusammendenken.

Dann ein Plädoyer für Sozialpartnerschaft auf Branchenebene: Wir glauben, dass wir solche Themen gut gestalten können, weil wir näher an der betrieblichen Wirklichkeit dran sind und auch eine gute Sozialpartnerschaft speziell in der Chemie haben. Da kann man auch Lösungen entwickeln, die keine One-Size-Fits-All-Lösungen sind.

Und das führt mich zu meinem letzten Punkt: Weiterbildung sollte nicht so etwas wie ein Gießkannenprinzip werden, so nach dem Motto: „Alles wird gefördert, ist ja gar nicht so wichtig, wozu.“ Da würden wir uns als Chemie-Arbeitgeber schon wünschen, dass man da differenzierter vorgeht. Es können gerne Anreize gesetzt, gerne auch bestimmte Maßnahmen, Programme gefördert werden, aber insgesamt nicht mit der Gießkanne. Und wie gesagt nochmal abschließend: Geld ist gar nicht so das Entscheidende bei diesem Thema. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für Ihren Input und die Sichtweise des Arbeitgeberverbandes Chemie, Herr Dr. Ogrinz. Auch interessant, das jetzt sehr stark auf die Branche runter zu brechen.

Und wir hören jetzt zum Schluss einen dritten Input von Ihnen, Herr Professor Dr. Bosch. Ich darf auch Sie kurz vorstellen. Sie haben nach Ihrem Studium der Volkswirtschaftslehre, einer

Promotion und einer Tätigkeit an der Universität Bielefeld gearbeitet und geforscht. Zunächst zehn Jahre am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB in Düsseldorf, bevor Sie dann 1991 zum Institut für Arbeit und Technik, dem IAT, wechselten. Sie wurden dann 1993 zum Professor an der Universität Duisburg-Essen berufen und wurden 2007 geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation, des IAQ, im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität, das Sie auch gegründet haben. Sie haben umfangreich zur Arbeits- und Wirtschaftssoziologie als heutiger Research Fellow publiziert, zuletzt vor allem zur digitalen Transformation der Arbeitswelt, zu Mindestlöhnen und zu systemrelevanten Berufen. Auch haben Sie zum Thema der Weiterbildung, unter anderem zu ihrer öffentlichen Finanzierung und auch zu Anreizstrukturen geforscht. Sie sind deshalb heute für uns natürlich auch ein ganz hervorragend geeigneter Inputgeber, wie auch die beiden anderen Referenten zuvor. Herr Professor Bosch, Sie haben heute auch eine Präsentation mitgebracht und ich darf Ihnen für Ihren Impuls jetzt das Wort erteilen. Bitte sehr.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Vielen Dank für die Einführung, Herr Kaufmann. Sie haben mich um ein Statement von zehn Minuten gebeten. Ich will das auf die öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel konzentrieren und meine zentrale Botschaft ist, dass wir hier ein stimmiges Gesamtsystem entwickeln und nicht einfach Einzelvorschläge addieren müssen.

[Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs.19(28)106 b.]

Vielleicht lassen Sie mich mit einer Vorbemerkung beginnen, die eigentlich für die Weiterbildung sehr wichtig ist. Wenn man im Internet nachschaut, dann findet man viele Mythen in der Bildungsdiskussion. Und die zentrale Frage ist ja auch für das lebenslange Lernen: Nimmt die Halbwertszeit des Wissens wirklich ab, wie man überall liest? Und diese Grafik, die ich Ihnen hier zeige, findet man überall im Internet. Danach ist die Halbwertszeit



des Schulwissens nur 15 Jahre, bei beruflichem Fachwissen sind es nur drei, vier Jahre [Folie 2]. Da lohnt es sich ja kaum, einen Beruf zu entwickeln. Und die implizite Botschaft ist: Eine Umschulung, die drei Jahre dauert, die kann sich nicht lohnen, wenn man nur drei Jahre davon profitiert. Ist das eigentlich richtig? Und was für Schlussfolgerungen ziehen wir daraus?

Ich halte das für falsch. Der größte Teil der schulischen Allgemeinbildung wie Sprache oder Mathematik hat eine unbegrenzte Halbwertszeit, sofern man diese Bildung auch nutzt. Das gilt übrigens auch für soziale Kompetenzen. Und eine berufliche Grundbildung hat auch sehr lange Halbwertszeiten, vor allem, wenn es sich um eine breite Berufsausbildung handelt, wie das in Deutschland in der Regel der Fall ist. Eine breite Berufsausbildung ist auch Voraussetzung des Lernens in der Arbeit und der Weiterbildung.

Was richtig ist, ist, dass berufliche Spezialkenntnisse sich oft sehr schnell erneuern und die Schlussfolgerungen für die Weiterbildung sind: Das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen und unter Umständen auch eine zweite Berufsausbildung im Strukturwandel sind zentral. Das ist die Voraussetzung für Lernen in der Arbeit und der Weiterbildung überhaupt und das kann man nicht durch die schnelle Vermittlung von Skill-Paketen ersetzen [Folie 3].

Mein zweiter Punkt ist: Wir haben eine Vielfalt an wirklich interessanten Reformvorschlägen, die auch gut durchdacht sind. Ein Punkt ist der Ausbau der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung, also mit zusätzlichen Bildungselementen oder Förderung des lebenslangen Lernens über die bisherigen Maßnahmen hinaus. Der zweite Vorschlagskomplex geht in Richtung eines Erwachsenen-BAföG und das Vorbild ist hier Schweden. Aber wir haben in Dänemark, in Finnland und in Norwegen auch ähnliche Systeme. Da können Sie als Erwachsener in Schweden bis 46 Jahre den Darlehensanteil für ganz unterschiedliche Zwecke, wie für ein Studium, für das Nachholen eines Schulabschlusses oder ein BAföG in Anspruch nehmen.

Ein dritter Typ von Vorschlägen bezieht sich auf Weiterbildungsfonds. Frankreich ist das große Beispiel vor 2019, aber es gibt andere Beispiele wie Dänemark und die Niederlande. Hier gibt es Umlagesysteme, die von den Unternehmen erhoben werden und dann – in Frankreich – auf Branchenebene von den Sozialpartnern verwaltet werden. Eine neue Entwicklung in Frankreich ist die flächendeckende Einführung von Bildungskonten ab 2019. Da bekommt jeder Franzose im Erwerbsalter ein Bildungskonto mit 500 Euro pro Jahr, für Geringqualifizierte 800 Euro pro Jahr eingerichtet, das sich über zehn Jahre akkumuliert. Das läuft gerade alles an. Man weiß noch nicht so richtig, wie das wirkt.

Und dann ist ein Beispiel, was in Deutschland viel diskutiert wird, die Bildungsteilzeit und Karenz aus Österreich. Das ist bei der Arbeitslosenversicherung angesiedelt und ermöglicht finanzierte Freistellung. Das ist so ein bisschen wie das Erwachsenen-BAföG in Schweden, aber bei einer anderen Behörde, bei der Arbeitsbehörde, was auch zeigt, wie sehr die Vorschläge zum Teil kombinierbar sind.

Meine Schlussfolgerung ist: Diese Vorschläge alle zugleich einzuführen, ist nicht sinnvoll [Folie 4]. Das würde zu Doppelförderung, zu Bürokratie führen. Vor allem die Konten führen zu einer irrsinnigen Bürokratie – wir müssen dann 80 Millionen Bildungskonten verwalten, wenn wir sie für alle einführen. Wenn wir sie nur für die Erwerbstätigen einführen oder Personen, die im Erwerbsalter sind, dann sind das 50 Millionen. Das ist ein Riesenaufwand. Die Schweden haben das auch immer diskutiert, haben aber gesagt: „Das machen wir nicht. Diese Bürokratie wollen wir nicht. Wir machen das mit Ziehungsrechten. Wir bieten ein Finanzierungssystem an und wer eine Bildung braucht – eine Weiterbildung – der kann dann dieses Ziehungsrecht sozusagen wahrnehmen. Und wir haben Intransparenz, wenn wir Instrumente parallel haben und das wird insgesamt zu teuer.“

Was sind meine Vorschläge? Ich schlage stattdessen vor, dass wir die beiden großen Systeme, die wir in Deutschland haben, nämlich die Arbeitsmarktpolitik und das BAföG in



Kombination mit dem Aufstiegs-BAföG ausbauen – ich sehe das jetzt mal von der Idee her als ein System, obwohl es natürlich zwei Gesetze sind, auch mit unterschiedlichen Verwaltungsstrukturen. Aber der Grundgedanke, nämlich die Kombination von Darlehen und Zuschüssen, ist eigentlich ähnlich. Es ist sozusagen die gleiche Familie. Und diese beiden Systeme haben wir schon. Sie sind in den letzten Jahren weiterentwickelt worden. Allein in der Arbeitsmarktpolitik hat es drei große Gesetze gegeben: Weiterbildungsstärkungsgesetz, Qualifizierungs-Chancen-Gesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz. Und im BAföG ist die letzte Novelle zum Aufstiegs-BAföG ganz zentral, die auch zusätzliche Stufen in der Weiterbildung fördert [Folie 5].

Was wichtig ist: Es gibt zwischen diesen beiden Systemen eine klare Arbeitsteilung. Die beiden BAföG-Systeme dienen der Weiterbildung auf individueller Initiative. Das heißt, die Einzelpersonen nehmen ihre Rechte wahr. Das sind Ziehungsrechte. Man kann auch die BAföG-Ansprüche sogar als Kontenansprüche definieren. Die Arbeitsmarktpolitik, die für die im Strukturwandel notwendige Weiterbildung zuständig ist, muss den Individuen zum Teil auch angetragen werden, falls diese für ihre Beschäftigungsfähigkeit notwendig ist. Beide Systeme sind in der Bevölkerung bekannt. Es gibt eingespielte Verwaltungsstrukturen und sie sind mit der Veränderung weniger Stellschrauben reformierbar. Diese beiden Systeme kann man ausbauen und durch die Förderung kürzerer Weiterbildung wie die Weiterbildungsprämie ergänzen.

Ich habe dem letzten BIBB-Datenreport entnommen, dass in der letzten Förderperiode, die seit 2014 läuft, ungefähr 400.000 Prämien und Gutscheine beantragt worden sind, von denen 75 Prozent in Anspruch genommen wurden. Dann gibt es auf Länderebene noch ähnliche Programme. Die dienen also kürzer befristeten Maßnahmen. Ich kann mir auch noch Ergänzungen durch die Weiterbildungsförderung in der Technologieförderung vorstellen. Also, wenn wir neue Technologien haben, die auf den Weg gebracht werden müssen, dann ist es sinnvoll, dass man Technologieförderung auch mit

Weiterbildung kombiniert.

Der dritte Punkt ist: Weiterbildungsfonds sind sinnvoll, vor allem, wenn wir besondere berufliche Arbeitsmärkte haben wie zum Beispiel in der Pflege. Das gibt es auch in Deutschland, etwa bei den Luftfahrt-Assistenten. Da ist bisher über Bildungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit die ganze Weiterbildung bezahlt worden. Das ist aber eine geforderte Weiterbildung, die man viel besser auf die Preise in diesem Sektor umlegen müsste.

Was sind meine Vorschläge? Ich will die wichtigsten Vorschläge – darum haben Sie ja auch in Ihrem Anschreiben gebeten, Herr Kaufmann – zusammenfassen. Mein erster Vorschlagspunkt bezieht sich auf den Ausbau des BAföG zur Förderung des individuellen lebenslangen Lernens und hier, denke ich, ist eine Erhöhung der diskriminierenden Altersgrenzen notwendig [Folie 6]. Ich halte das für Altersdiskriminierung, dass mit 30 die Fördergrenze erreicht ist – umso mehr, als man bei Akademikern schon bei 35 Jahren mit dem Masterstudium ist. Da ist sozusagen der Sündenfall, dass man hier deutlich ins Erwachsenenalter geht, schon gemacht worden.

Sinnvoll ist zum zweiten eine Erweiterung der Förderzwecke, zum Beispiel auch das Erlernen eines zweiten Berufs, wenn man den alten nicht mehr ausüben kann. Auch hier hat man für Akademiker de facto schon eine Förderung eines zweiten Berufes durch den nicht-konsekutiven Master. Also, man hat den Bachelor in einem Bereich, der berufsbefähigend ist und hat einen Master in einem Bereich, der auch berufsbefähigend ist. Und sicher ist es sinnvoll, ähnlich wie in Schweden die höheren Fördersätze für beruflich Integrierte aus dem Aufstiegs-BAföG auch für Personen zu nehmen, die schon aus dem Berufsleben kommen, ähnlich wie beim Aufstiegs-BAföG für diejenigen, die schon gearbeitet haben.

Der zweite Punkt bezieht sich auf den Ausbau der Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik. Hier halte ich nach all den wirklich interessanten und wegweisenden Reformen der letzten Jahre folgende Dinge für absolut notwendig: Das erste



wäre ein Weiterbildungsgeld, das deutlich über dem Arbeitslosengeld I und II liegt. Wir haben hier echte Fehlanreize in der Arbeitsmarktpolitik, vor allem im SGB II. Da bekommt man für einen Ein-Euro-Job 180 Euro auf das Arbeitslosengeld II draufgelegt, während man bei einer viel anspruchsvolleren Weiterbildung mit dem Arbeitslosengeld auskommen muss. Die finanziellen Anreize spielen eine große Rolle. Dann sollte die Weiterbildung im Transfer gestärkt werden. Da ist schon viel passiert. Da wird die Weiterbildung vollkommen bezahlt, wenn man über 45 Jahre ist und wenn man keine Berufsausbildung hat. Aber gerade bei dem großen Strukturwandel, der uns bevorsteht, halte ich auch eine Umschulung in einen zweiten Beruf für notwendig, wenn der alte nicht mehr ausgeübt werden kann.

Ich schlage dann ein Fachkräftestipendium nach österreichischem Beispiel vor, auf das man sich bewerben kann. Da sollen sich auch Selbstständige bewerben können. Das müsste aus Steuermitteln bezahlt werden. Die Fachkräfte-Engpass-Analyse der Bundesagentur für Arbeit kann hier dafür dienen, eine Liste der Berufe, für die das gelten kann, zu erstellen.

Und dann ist die große Blackbox: Wie sieht das eigentlich in der Verwaltung der BA und den Jobcentern aus? Gibt es eine ausreichende Stärkung der nachhaltigen Vermittlung im Zielsystem oder muss man da nachsteuern oder sind das eher Verhaltensweisen, die noch aus der Zeit kommen, wo man Weiterbildung nicht gefördert hat, die hier die stärkere Weiterbildungsförderung behindern? Das weiß ich nicht genau. Das müsste man untersuchen.

Und der dritte Punkt ist dann ein Recht auf Freistellung. Wenn man das BAföG nutzen will, ist es sinnvoll, dass man sich auch mit einem Rückkehrrecht von der Arbeit freistellen lassen kann.

Und schließlich ist eine sanktionsfreie, flächendeckende Weiterbildungsberatung ganz zentral. Hier hat es gute Modellversuche bei der Bundesagentur für Arbeit gegeben, die jetzt in die Fläche gebracht werden sollen. Soweit ich

informiert bin, denkt man über 600 Weiterbildungsberater nach, und man muss sehen, ob das ausreichend sein wird. Dies muss evaluiert werden.

Ich habe das Ganze in einem Arbeitspapier zusammengestellt [Folie 7]. Dann bin ich auch am Ende meiner zehn Minuten und möchte noch mit einem Goethe-Zitat aus den Wahlverwandtschaften schließen: „Es ist schlimm, rief Eduard, dass man jetzt nicht mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen.“ [Folie 8]. Also, da kommt die Französische Revolution nach Deutschland und man sieht, wir haben die gleichen Diskussionen auch schon früher geführt. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank für Ihren Impuls, Herr Professor Bosch. Ich könnte mir vorstellen, dass sich nach den drei Inputs jetzt auch eine rege Podiumsdiskussion hier entspannen könnte. Sie sind drei Referenten. Aber so ist es nicht angelegt. Wir haben eine öffentliche Anhörung; da werden jetzt alle Fraktionen nacheinander das Wort bekommen und in einem zehnminütigen Block dann jeweils Fragen an die drei Referenten richten. Auch die Antworten müssen sich dann innerhalb dieser zehn Minuten bewegen. Ich darf alle Fraktionen nochmal darauf hinweisen, die Fragestellung dann auch so zu gestalten, dass insbesondere noch Zeit für die Antworten bleibt.

Dann darf ich zunächst die Fraktion der CDU/CSU aufrufen. Wer möchte dort das Wort, bitte? Jetzt habe ich Frau Hannack gesehen. Soll das denn gesplittet werden oder beginnen Sie zunächst mal, Frau Hannack? Bitte sehr.

Sachverständige Elke Hannack: Herzlichen Dank an alle drei Vortragenden für diese wirklich spannenden Präsentationen. Meine erste Frage gilt Herrn Friedrich. Qualifizierungsmodus, finde ich, ist erstmal eine gute und richtige Maßnahme. Es wurde auf eine Fehlkonstruktion bei den Ein-Euro-Jobs hingewiesen. Wenn man dann in der Regel mit einem Ein-Euro-Job 180 Euro mehr Geld



bekommt als für eine Weiterbildung, dann wird es natürlich schwierig, in diesem Bereich Weiterqualifizierung, Weiterbildung zu vermitteln. Das ist eine Fehlkonstruktion, die durch eine finanzielle Besserstellung aufgehoben werden muss. Aber ich sehe schon mit Sorge, dass 80 Prozent der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss aus dem SGB II-Bereich im Jobcenter anzutreffen sind, und dort wird ja wesentlich weniger berufliche Weiterbildung angeboten, übrigens auch beim Nachholen eines Abschlusses. Können Sie ausführen, wie sich hier dieser Qualifizierungsbonus auf Arbeitslose und Geringqualifizierte insbesondere im Bereich der Jobcenter auswirkt? Und darf ich vielleicht auch direkt meine Frage an Herrn Ogrinz richten?

Die zweite Frage ist: Sie sagen ja, der Bereich Weiterbildung muss sich am betrieblichen Bedarf orientieren. Sie lehnen einen pauschalen Rechtsanspruch auf Weiterbildung ab. Da bin ich natürlich auch im DGB anderer Auffassung. Aber jenseits eines Rechtsanspruchs gilt ja das Prinzip der geteilten Verantwortung. Zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Branche und Weiterbildung besteht eine gemeinsame Aufgabe. Deshalb meine Frage: Was tun Sie denn oder was tun die Chemie-Arbeitgeber insgesamt, um Qualifikationsbedarfe der Beschäftigten festzustellen und zu fördern? Gibt es da im Chemie-Bereich auch tariflich vereinbarte Aktivitäten?

Und an Herrn Professor Bosch gewandt: Was halten Sie, Herr Professor Bosch, denn von diesen neuen Modellen der Weiterbildungsförderung, wie Kontomodellen und ähnliches? Sind diese aus Ihrer Sicht überhaupt notwendig und sinnvoll?

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für Ihre drei Fragen, Frau Hannack. Ich würde gleich noch Frau Dr. Dorn mit ihrer Frage anschließen.

Sachverständige Dr. Barbara Dorn: Vielen Dank. Frau Hannack hat schon sehr gute Dinge angesprochen, deshalb mache ich es ganz kurz. Ich würde Herrn Ogrinz bitten, sich auch aus seiner Sicht, aus Sicht der Chemie-Sozialpartner zu dem Thema Lernkonten, Weiterbildungsanspruch und gerade auch dem Dreh, den die EU-

Kommission dem Thema aktuell gegeben hat, noch einmal zu äußern.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Dr. Dorn. Im Moment sehe ich keine weiteren Fragen. Doch, eine Frage von Stephan Albani, und dann würde ich in die Antwortrunde gehen. Stephan Albani, bitte.

Abg. Stephan Albani (CDU/CSU): Ich schließe mich dem Tenor im Grunde an und hätte eine Frage an Herrn Professor Bosch. Sie fangen ja sozusagen an, so eine Art Modell zu entwerfen und für die Finanzierung der Weiterbildung weiterzuentwickeln. Die Fragestellung, die wir momentan bezüglich niederschweligen Einstieges diskutieren, ist die Einführung von Nano-Zertifikaten oder Badges oder wie immer man sie nennen will. Das ist ja durchaus ein sehr charmantes und wahrscheinlich auch zukunftstragendes Modell, um Weiterbildung nicht als einen monolithischen Block zu sehen, sondern letzten Endes als etwas, was auch entsprechend leicht nebenher zu gestalten ist. Aber wie sollte so etwas dann in einem solchen Modell abgebildet oder in diesem Modell, wie Sie es vorgeschlagen haben, abgebildet werden? Es muss ja wesentlich kleiner und flexibler sein.

Der Vorsitzende: Danke schön, Stephan Albani. Dann würden wir für die Beantwortung zunächst Herrn Friedrich, dann Herrn Ogrinz und dann Herrn Bosch das Wort geben. Herr Friedrich, eine Frage von Frau Hannack.

Thomas Friedrich (BA): Zum Thema Qualifizierungsbonus: Ich teile Ihre Einschätzung ausdrücklich, dass wir gerade im Bereich der Grundsicherung ein Kernproblem haben und es uns die größten Sorgen bereiten muss, dass wir da einen sehr hohen Anteil an Geringqualifizierten haben. Das Thema Qualifizierungsbonus kann ein wichtiger Baustein sein, um die Motivation aus einer materiellen Perspektive zu fördern. Wir haben, da der gesetzliche Rahmen das ja aktuell noch ermöglicht, aber seit letztem Jahr einen Modellversuch in Bremen laufen, den wir sehr genau beobachten. Dort ist es gelungen, mit einer Ausnahmegenehmigung des Ministers und mit dem Senator entsprechend diesen Modellversuch



zu fahren. Die Vorreiter Bremen und Bremerhaven haben ja die Situation, dass sie nochmal einen überdurchschnittlichen Anteil an Geringqualifizierten haben. Wir versuchen, bei diesem Modell in einem Versuch zu zeigen, dass eine kontinuierliche Förderung mit 150 Euro monatlich einen Effekt bringen kann. Parallel dazu ist es aber zwingend erforderlich, an der Motivationsbereitschaft beziehungsweise auch an den Möglichkeiten der jeweiligen Kunden zu arbeiten. Ich glaube, dass wir das vor allem in einem Gesamtkomplex mit Teilqualifizierungsansätzen angehen müssen, indem also schrittweise Erfolge erzielt werden. Dann kann dieser Qualifizierungsbonus durchaus einen Erfolg haben. Ich teile auch ausdrücklich, was Herr Prof. Bosch gesagt hat. Wir haben hier gewisse Fehlanreize im System, wenn wir AGH, also, die sogenannten Ein-Euro-Jobs zumindest in der Wahrnehmung der Teilnehmenden stärker fördern als eine berufliche Weiterbildung.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Friedrich. Dann bitte Herr Ogrinz mit der Beantwortung der Fragen von Frau Hannack und Frau Dr. Dorn.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Frau Hannack, vielen Dank für die guten Fragen. Zum Thema Rechtsanspruch: Das haben Sie richtig gelesen. Davon sind wir kein Fan. Nicht, weil uns das Thema nicht wichtig wäre, sondern weil es einfach auch mit betrieblichen Planbarkeiten zu tun hat. Wir vertreten – und das gilt ja für die deutsche Wirtschaft insgesamt – ganz große Unternehmen. Die haben natürlich andere Kapazitäten und Ressourcen und können da anders planen. Aber ich sage mal, je kleiner ein Betrieb, desto schwieriger sind pauschale Ansprüche. Und an dem Punkt haben wir schon ein Problem.

Nummer zwei: Was tun die Chemie-Arbeitgeber für das Thema Qualifizierung der Beschäftigten? Ich habe ja versucht, dies darzustellen. Eigentlich tun wir schon relativ viel. Als Unternehmen investieren die Chemieunternehmen pro Mitarbeiter pro Jahr ungefähr 1.500 Euro in die Weiterbildung. Das ist deutlich mehr als der Gesamtdurchschnitt. Das hat natürlich auch damit zu tun, dass wir eine Hightech-Branche sind, die

ständig neue Verfahren, neue Technologien und neue Produkte entwickeln muss. Deswegen ist Weiterbildung so etwas wie ein Teil der Branchen-DNA. Da sind wir wirklich schon sehr, sehr gut aufgestellt.

Zur Frage „Was tun Sie zum Thema Qualifikationsbedarfe?“: Da habe ich ja im Rahmen unserer Qualifizierungsoffensive Chemie darauf hingewiesen, dass das eigentlich ein großes, schönes Gesamtpaket ist. Wir haben einmal diesen Future Skills Report, der aufzeigt, wohin die Reise bei den Kompetenzen für die Branche geht. Dann haben wir aber auch die Qualifikationsbedarfsanalyse, ein eigenes Tool, das wir speziell den kleineren Unternehmen bereitstellen, um zu schauen, wie eigentlich die eigenen Qualifikationen sind und welche Bedarfe bestehen. Also wie das Gap sozusagen ist. Dieses Instrument entwickeln wir zurzeit und werden es Mitte nächsten Jahres bereitstellen. Und das ist sehr wohl ein tarifliches Instrument. Das haben wir als Tarifvertragsparteien im November letzten Jahres verabredet.

Frau Dorn, Ihre Frage mit dem Weiterbildungsanspruch habe ich, glaube ich, beantwortet. Den finden wir nicht gut, er ist einfach zu pauschal, er wird den Einzelfällen nicht gerecht. Zum Thema Lernkonten fand ich das, was Herr Bosch in seinem Papier geschrieben hat, sehr zutreffend. Wir sehen für ein solches System schon einen großen Bürokratieaufwand und glauben, wir sollten eher auf bestehende Systeme aufsetzen. Wir haben ja gerade erst ein paar Sachen in dieser Republik reformiert, zum Beispiel das Qualifizierungs-Chancen-Gesetz und das sollte man, glaube ich, erst einmal testen, ehe wir ganz schnell in Richtung EU-Riesenbürokratieinstrument schauen. Ansonsten – nicht, dass das EU-feindlich klingt – sind wir sehr pro-europäisch und finden europäische Transparenzinstrumente erstmal gut. Nur dieses Punktesystem hat uns nicht überzeugt.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Ogrinz. Und schließlich Herr Professor Bosch zu den Fragen von Frau Hannack und Herrn Albani.



Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Vielen Dank. Zu der Frage von Herrn Albani: Wir brauchen niederschwellige Angebote jenseits der Zertifizierung und dafür ist das BAföG nicht geeignet. Das zielt auf zertifizierte Qualifizierung. Und was die Arbeitsmarktpolitik angeht, haben wir ja mehrere Möglichkeiten. Zum einen kann die abschlussbezogene Weiterbildung gefördert werden und es gibt das flexible Instrument, dass man auch in der Arbeitsmarktpolitik, im Jobcenter und in der BA kurze, niederschwellige Maßnahmen fördern kann, die vielleicht auch für die Aufnahme eines Jobs reichen und die anders zertifiziert werden, so wie Sie das gesagt haben. Außerdem haben wir das Instrument der Weiterbildungsprämie und auch die Weiterbildungsschecks. Zum Beispiel Nordrhein-Westfalen und andere ähnliche Systeme in den Bundesländern, die genau diesem Zweck dienen. Die dienen sozusagen der Ergänzung der großen Systeme für die längerfristigen Weiterbildungen.

Der zweite Punkt zu den Konten, zu der Frage von Frau Hannack: Wir müssen zwischen Konten auf betrieblicher Ebene und denen, die per Tarifvertrag oder auf nationaler Ebene per Gesetz abgeschlossen werden, unterscheiden. Auf betrieblicher Ebene gibt es diese Konten. Die sind absolut sinnvoll. Sie dienen der Förderung der betrieblichen Weiterbildung und wenn die Sozialpartner so etwas vereinbaren, ist das auch in Ordnung. Die Frage ist nur: Soll der Gesetzgeber das machen? Ich kann zu den Argumenten von vorhin noch hinzufügen: Kontensysteme wie in Frankreich sind Gießkannen, die für jeden gelten. Mit der Gießkanne streut man das Wasser auch sehr breit. Das heißt, es bleibt für die Geringqualifizierten, die einen hohen Bedarf haben, relativ wenig übrig. Hinzu kommt der große Bürokratieaufwand, den ich schon genannt habe. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank. Das hat ja für diese erste Runde wunderbar mit der Zeit geklappt. Wir fahren mit der SPD-Fraktion fort. Frau Kollegin Fahimi, wer spricht für die SPD?

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Ich hätte eine Frage an Herrn Professor Bosch und dann reihen sich

noch zwei Fragen von Frau Professor Kohlrausch und Herrn Grioli an Herrn Friedrich an.

Der Vorsitzende: Danke sehr.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Herr Professor Bosch, Sie haben in der schriftlichen Beantwortung, wie ich finde, zu Recht den Hinweis gegeben, dass, wenn man eine Vereinheitlichung der Finanzierungsförderungssysteme überlegt, man doch zwischen dem, was gerade der Übergang von Schule in einen Beruf angeht und allen Akteuren, die damit verbunden sind, und dem, was dann als Weiterbildungsmaßnahme zu beschreiben ist, unterscheiden sollte. Es scheint mir aber noch nicht ganz schlüssig zu sein, weil wir natürlich auch Übergänge haben. Beispielsweise können ja auch das Nachholen von Abschlüssen, Weiterbildungsmaßnahmen ein arbeitsmarktpolitisches Instrument sein. Die Egalisierung zwischen den beruflichen und den akademischen Förderinstrumenten bleibt immer noch problematisch. Eine Förderung bis zum Masterstudium oder aber eine Aufstiegs-BAföG-Finanzierung sind ja über eine Erwerbsbiografie hinweg betrachtet in der Summe nicht gleichwertig gefördert. Wie kriegt man da also eine Egalisierung hin? Das Studenten-BAföG und das Aufstiegs-BAföG sind ja nicht wirklich in der gleichen Logik. Das Studenten-BAföG ist ja schon auch ein Übergang von Schule in den Beruf, genau da ist ja die Trennung nicht gegeben. Insofern verstehe ich Ihre Sortierung noch nicht ganz, wenn ich das mal so sagen darf. Ich will jetzt gar nicht so sehr auf den Konten rumreiten, aber müssten wir nicht verschiedene Förderinstrumente stärker zusammenfassen? Das ist meine Frage neben dem Reformierungsbedarf.

Und zweitens: Was spricht eigentlich dagegen, tatsächlich so etwas wie eine Logik von Gesamtlernzeiten über eine Lebenslaufbahnplanung hinweg sicherzustellen, unabhängig davon, ob es sich eben um eine Erstausbildung, eine zweite Erstausbildung oder um eine tatsächliche Aufstiegsqualifizierung handelt? Ergibt das überhaupt noch Sinn, so zu unterscheiden? Nun Frau Kohlrausch und Herr Grioli.



Sachverständige Prof. Dr. Bettina Kohlrausch:

Vielen Dank. Ich habe eine Frage an Herrn Friedrich. Es geht mir jetzt nicht explizit um die Finanzierung, aber ich denke, man kann es ja auch nicht völlig von der Frage trennen, welche Inhalte man eigentlich finanzieren will. Sie haben, wie andere Referenten auch, betont, dass es gerade bei den Geringqualifizierten auch um Motivation geht. Und wir reden, gerade wenn es um Qualifizierung von Geringqualifizierten geht, ganz häufig von den individuellen Hürden, die überwunden werden müssen. Dann ist man eben sehr schnell bei Teilqualifikationen. Aber muss man nicht, wenn man sich überlegt, welche Angebote man denen macht, auch nochmal stärker mitdenken, wie eigentlich die Schnittstelle zum Arbeitsmarkt funktioniert und, ob das nicht auch etwas mit Motivation zu tun hat? Müsste man nicht die Frage stellen, welchen Wert das denn am Ende des Tages auf dem Arbeitsmarkt hat? Wie weit bringt sie das biografisch wirklich weiter? Wie kann auch durch Finanzierungsinstrumente sichergestellt werden, dass die Qualifizierung die Chancen der Menschen auf dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich verbessert?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kohlrausch. Und Herr Grioli war noch angekündigt.

Sachverständiger Francesco Grioli: Ja, gerne. An Herrn Friedrich die Bitte, dass er nochmal ein bisschen stärker beschreibt, was denn die großen Ausgabenblöcke waren. Er ist zwar drauf eingegangen, aber mich interessieren nochmal besondere Zielgruppen und Inhalte, insbesondere für den Block Beschäftigtenförderung. Sie haben von einem Drittel Steigerung gesprochen. Können Sie nochmal ein bisschen stärker beschreiben, um was es da genau geht?

Dann eine Frage an Herrn Ogrinz, die mich aber auch schon beim Vortrag von Herrn Friedrich beschäftigt hat: Die Frage von Beratungsstrukturen, insbesondere von den KMU. Ich glaube, das ist ein Kernpunkt dessen, was die Sozialpartner in der Chemie machen. Auf der einen Seite braucht es eine tiefere Analyse: Was haben die Beschäftigten in den Betrieben eigentlich für Qualifikationen, Erfahrungen und was sind die großen Trends und Linien für die

Future Skills? Wie kommen wir dazu, wenn es eine Diskrepanz gibt – und das wird so sein –, von A nach B zu kommen? Ich glaube, es ist ganz wichtig, dass wir uns immer nochmal die Frage vor Augen halten, was eigentlich das Richtige ist.

Und das probieren wir, bei den Chemie-Sozialpartnern zu organisieren. Eigentlich ist das Signal: Transformation geht nur mit den Menschen, gerade in Innovationsbetrieben und der Industrie. Und wir investieren in dieses Thema und probieren, dort in der Breite etwas zu organisieren.

Und dann noch eine Abschlussbemerkung: Ich würde uns alle bitten, ein bisschen weniger Reflexe zu haben, wenn wir über Ansprüche von Weiterbildung reden. Es gibt eine Situation von heute, wo wir darüber reden, wie der Umgang mit An- und Ungelernten ist. Wie ist das, wenn Leute bildungsfern waren? Das ist alles richtig, aber das große Bild muss doch sein, dass eine Verzahnung von Aus- und Weiterbildung etwas ist, was kontinuierlich in der Erwerbsbiografie funktionieren muss. Und je früher wir damit beginnen und je mehr Kontinuität wir reinbringen, desto besser wird es. Von daher glaube ich auch, wie auch Frau Fahimi erwähnt hat, dass wir ein paar Linien verbinden müssen. Aber dieses Big Picture, das ist, glaube ich, auch der Auftrag, den wir nochmal in unserer Diskussion haben müssen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Grioli. Dann sollte die Antwortrunde kommen. Ich bitte es mit Blick auf die Zeit kurz zu halten. Wir beginnen mit Herrn Professor Bosch, dann folgt Herr Ogrinz und dann Herr Friedrich. An Sie, Herr Bosch, die Frage von Frau Fahimi, bitte.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Vielen Dank. Ich bin ein Anhänger einer Definition des lebenslangen Lernens. Das reicht von der Jugend bis ins Erwachsenenalter. Ich habe die Unterscheidung in meiner Antwort auf Ihre Frage eigentlich deshalb gewählt, weil aus der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens ja nicht automatisch folgt, dass alle Systeme in ein System überführt werden. Ich halte die Schnittstelle des Übergangs von Schule in den Beruf mit all den



Beratungsstrukturen der Berufsberatung, die übrigens auch Akademiker betreffen, für einen eigenen Bereich mit eigener Expertise. Es würde aus meiner Sicht keinen Sinn ergeben, wenn wir beispielsweise bei der Bundesagentur die ganzen Spezialisten aus diesem Übergangsbereich, die in den Jugendbildungsagenturen arbeiten, mit den Spezialisten, die an anderer Stelle arbeiten, zusammenlegen würden. Aber trotzdem müssen die Systeme anschlussfähig und offen für ein gemeinsames Verständnis von lebenslangem Lernen sein.

Sie haben zu Recht gesagt, dass im Erwachsenenalter – wann immer das beginnt: bei der BA in der Arbeitsmarktpolitik ab 25 Jahre, im BAföG ab 30 Jahre – sozusagen alles möglich sein muss, was auch in der ersten Phase finanziert wird, wie das Nachholen von Berufs- und Schulabschlüssen. Es gibt auch die Idee, dass jeder ein Gesamtkonto von 50.000 Stunden über seinen ganzen Lebenslauf bekommt. Solche Vorschläge sind schon mal genannt worden. Ich glaube, das führt uns in diese bürokratische Falle von Kontensystemen, aber wir müssen das anders lösen. Wir müssen nämlich all jenen, die in der frühen Phase benachteiligt sind, besondere Rechte einräumen, das in der späteren Phase nachzuholen.

Noch eine kurze Anmerkung zu Teilqualifikationen: Es ist wirklich die Kernfrage, was sie auf dem Arbeitsmarkt Wert sind. Meine Studenten liebten die Teilqualifikationen immer, und ich habe sie gefragt: „Meint ihr, dass ihr mit dem Statistik-Schein oder dem Schein in Makro-Soziologie auf dem Arbeitsmarkt eine Chance habt?“ Da sagten sie: „Nein, haben wir nicht.“ Das heißt, die Teilqualifikationen haben auch häufig leider keinen Wert. Aber sie sind natürlich ein Leistungsbeweis und für die Leute unter Umständen sehr wichtig.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Professor Bosch. Herr Ogrinz, bitte, die Frage von Herrn Grioli.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Vielen Dank, Herr Grioli. Transformation geht nur mit dem Menschen, da bin ich völlig bei Ihnen. Auch ein

Unternehmen besteht aus Menschen, also, das nehmen wir wirklich sehr wichtig, auch als Chemie-Arbeitgeber.

Wie sieht es jetzt mit diesen Beratungsstrukturen aus? Ganz konkret kann ich es noch nicht sagen, weil wir noch nicht aufgestellt sind. Aber wir haben ja diese zwei Varianten geplant: Einmal mit privaten Dienstleistern, dann zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit. Ich sag mal zu Letzterem was: Wir haben mit der Bundesagentur für Arbeit schon einen Letter of Intent aufgesetzt. Da steht auch drin, welcher der Partner – also Chemie-Sozialpartner und BA – was genau zu leisten hat, welche Rollen und Aufgaben zu erfüllen sind. Das haben wir genau festgeschrieben. Dieser Letter of Intent wird nächste Woche Donnerstag oder Freitag am Rande der BA-Verwaltungsratssitzung unterzeichnet – das nur nebenbei.

Ganz wichtig wird bei der Umsetzung dieser Beratungsstrukturen sein, dass wir die regionalen Akteure stark machen und denen eine wichtige Rolle geben, weil wir der festen Überzeugung sind, dass Arbeitsmärkte wesentlich regionaler sind. Deswegen wollen wir die Chemie-Sozialpartner vor Ort mit den jeweiligen Agenturen aktiv werden lassen.

Der Vorsitzende: Danke sehr. Dann in aller Kürze noch Herr Friedrich. Die Zeit ist eigentlich schon rum. Ich bitte um knappe Antworten für die Fragen von Frau Kohlrausch und Herrn Grioli.

Thomas Friedrich (BA): Der Arbeitsmarktbezug spielt bei der Motivation auch aus meiner Sicht eine ganz wesentliche Rolle und ist in der Beratung natürlich auch ein wichtiger Faktor. Wir haben nicht von ungefähr gesagt, dass ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung bestehen soll, aber ein arbeitsmarktlischer Bezug immer da sein muss. Das ist aufgrund aller Erfahrungen, die wir aus den Beratungsgesprächen kennen, ausdrücklich ein ganz wichtiger Faktor für unsere Kunden, dass sie auch die arbeitsmarktlische Perspektive sehen. Das ist natürlich auch unser Kompetenzfeld.

Die sehr interessante Frage zur Differenzierung



von Herrn Grioli kann ich jetzt nur in aller Kürze beantworten. Wir haben in der Struktur deutliche Unterschiede in der Beschäftigtenförderung. Wir haben bei den Weiterbildungskosten 2019 gegenüber 2018 einen Anstieg um sechs Prozent, während wir bei dem sogenannten Arbeitsentgelt-Zuschuss, also bei den Arbeitsentgelten, die wir für die Qualifizierungszeit erstatten, einen Anstieg um 94 Prozent haben. Das ist eine erhebliche Diskrepanz, es würde jetzt zu weit führen, das zu erklären.

Noch ein Stichwort: Über 90 Prozent der Förderungen im Bereich der Beschäftigtenförderung entfällt auf KMU. Auch da gibt es ja den Mythos, dass das in eine andere Richtung läuft. Zumindest aktuell ist der Anteil ganz klar auf der KMU-Seite.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Friedrich, Gegebenenfalls kann von der Fraktion der SPD ja nochmal in der zweiten Runde nachgehakt werden. Dann kommen wir zur Fraktion der AfD. Wer möchte bei der AfD anfangen? Herr Giezek und dann Herr Seifen, bitte. Sie haben das Wort.

Sachverständiger Prof. Dr. Bernd Giezek: Auch von meiner Seite vielen Dank für die interessanten Vorträge. Ich habe zwei Fragen an Herrn Dr. Ogrinz: In einem Vortrag heute Morgen in der PG 4 von Herrn Prof. Hecker von einer privaten Hochschule war eine der Thesen, dass Weiterbildung nicht mehr nur lokal, regional und national gedacht werden sollte, sondern auch international. Sie haben eben in Ihrem Vortrag die USA angesprochen. Gibt es bei Ihnen schon solche internationalen Ansätze der Weiterbildung in Ihrer Branche?

Und das Zweite: Halten Sie es für notwendig, bei den zentralen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen bundeseinheitliche Standards für die Schulabgänger einzufordern, um zum Beispiel bei dem Einstieg in ein Studium oder direkt ins Berufsleben möglichst gleiche Voraussetzungen zu schaffen? Als Hochschul-lehrer für Wirtschaftsmathematik erlebe ich dort eine sehr hohe Volatilität, gerade was Rechnen angeht. Ich bedanke mich.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Giezek. Dann Herr Seifen, bitte.

Sachverständiger Helmut Seifen: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte eine Frage an Herrn Friedrich. Es geht um das Stichwort Weiterbildung: Ich weiß jetzt nicht genau, was alles zur Weiterbildung zählt. Es werden ja auch von der Bundesagentur für Arbeit Projekte angeboten, die sich nicht unbedingt auf die fachliche Weiterbildung beziehen, sondern auch auf die Weiterbildung der Persönlichkeit, will ich mal so sagen. Da werden zum Beispiel Theaterprojekte und Etliches angeboten, in denen die jungen Menschen oder die Arbeitslosen sich in ihrer Rolle finden sollen, ihre Persönlichkeit festigen sollen. Ist das so? Zählt das auch zur Weiterbildung?

Und zweitens: Gibt es dazu eine Evaluation, inwiefern diese Weiterbildung von Nutzen ist? Drittens: Gibt es überhaupt eine Evaluation über andere Weiterbildungsbereiche, inwiefern die Gelder, die dort eingesetzt werden, von Nutzen sind? Vielen Dank, ich bin fertig.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Seifen. Dann würden wir diesmal mit Herrn Ogrinz beginnen und die Beantwortung der beiden Fragen von Herrn Giezek anschließen.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Vielen Dank für die Fragen. Ansätze in der internationalen Weiterbildung haben wir nicht. Also, wir kooperieren nicht mit den USA oder mit der chinesischen Chemie-Industrie, um da gemeinsame Weiterbildungsprogramme zu entwickeln. Allerdings wollen wir schon insofern voneinander lernen, als die Arbeitsmärkte natürlich global sind und man schauen kann, wie sich denn bestimmte Kompetenzen in China oder in den USA entwickeln. Ganz konkret geht es zum Beispiel um IT-Kompetenzen, die man nicht unbedingt mit der Chemie assoziiert. Die sind für uns auch immer wichtiger und da schauen wir schon, welche Art von IT-Kompetenzen eigentlich in welcher Form wie nachgefragt werden. Wir haben schon einen globalen Blick, um zu lernen, aber jetzt nicht, um gemeinsame Weiterbildungsprogramme aufzusetzen.



Zur zweiten Frage nach den Kulturtechniken: Brauchen wir mehr bundeseinheitliche Standards? Kurze Antwort: Ich mache mich damit bei den Föderalisten unbeliebt, aber: Ja, ich glaube, wir brauchen auf jeden Fall etwas weniger Bildungsföderalismus, etwas mehr gemeinsame Standards. Da geht es einfach um Vergleichbarkeit, um Mobilität. Wer selbst Kinder hat, die mal von Bundesland A nach B reisen, weiß, es ist ein Graus! Das soll nicht heißen, dass Föderalismus schlecht ist, verstehen Sie mich bitte nicht falsch! Aber etwas mehr an Einheitlichkeit und ein bisschen weniger Eitelkeiten von Kultusministern auf Länderebene würden der Republik ganz gut tun.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Ogrinz. Dann bitte Herr Friedrich zur Beantwortung der Frage von Herrn Seifen.

Thomas Friedrich (BA): Die beantworte ich gerne. Zum ersten Teil der Frage, ob wir mit Mitteln der Bundesagentur auch überfachliche Qualifikationen fördern, möchte ich nochmal die Grundstruktur der Fördermöglichkeiten, die wir in der BA haben, erläutern. Wir haben einmal die eher kürzer laufenden Maßnahmen, die sogenannten § 45-Maßnahmen, die so im Schnitt ungefähr bis zu acht Wochen dauern. Da ist es durchaus typisch, dass solche Maßnahmeninhalte, wie Sie sie angesprochen haben, auch Inhalt sein können, also auch Theaterprojekte et cetera, obwohl ich jetzt kein unmittelbares Projekt vor Augen habe. Wir schreiben ja Maßnahmen nach § 45 auch zentral aus. Da sind wir jetzt mit solchen Maßnahmen nicht unterwegs, aber es ist auch durchaus möglich, dass Jobcenter und Arbeitsagenturen dezentral Maßnahmen ausschreiben. Ich schließe das nicht aus, und es ist meiner Ansicht nach durchaus sinnvoll, keine scharfe Abgrenzung zwischen fachlicher und überfachlicher Qualifikation vorzunehmen, es ist durchaus beides sehr berechtigt. Meiner Einschätzung oder Empfehlung nach würde ich fachliche und überfachliche Aspekte häufig kombinieren.

Die eher langfristigen Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung sind ja in der Grundstruktur so konzipiert, dass wir einen

Bildungsgutschein ausgeben, der im Anschluss an ein Beratungsgespräch erstellt wird und das Bildungsziel zwischen dem Kunden und unserem Berater vereinbart. Mit diesem Bildungsziel, das auf dem Gutschein steht, geht nun der Arbeitslose beziehungsweise unser Kunde auf dem Bildungsträgermarkt auf die Suche. Und wenn da jetzt mal beispielsweise eine überfachliche Qualifikation, was ich nicht ausschließe, auch im Weiterbildungsbereich draufstehen würde, gibt es durchaus auch ganz gewollt den Ansatz, dass unsere Kunden sich Weiterbildungsträger suchen, die zu ihnen passen. Möglicherweise können sie die Weiterbildung auch eher projektartig durchführen. Das ist insofern durchaus im Bereich des Möglichen. Wir sind in der beruflichen Weiterbildung seit der Reform 2012 sehr wettbewerbsorientiert aufgestellt mit durchaus aus meiner Sicht positiven Tendenzen. Das merken wir jetzt auch gerade in der aktuellen Corona-Situation, dass uns dieser Wettbewerb unter den Bildungsträgern durchaus gut tut.

Zu der Frage der Evaluation: Die Kennzahlen oder die Mechanismen, nach denen wir den Erfolg einer Weiterbildung beurteilen, sind in erster Linie arbeitsmarktorientiert. Das heißt, wir schauen uns an, ob nach einer gewissen Zeit nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme derjenige oder diejenige noch arbeitslos ist beziehungsweise, was noch ein besserer Indikator ist, ob jemand in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist, das ist die sogenannte Eingliederungsquote. Diese Eingliederungsquoten sind auch schon von unserem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mehrfach wissenschaftlich untersucht worden. Verkürzt kann man sagen, dass es insbesondere bei den abschlussorientierten Maßnahmen zu beachtlichen Erfolgen führt. Das Ergebnis liegt bei ca. 12 bis 20 Prozent je nach Untersuchungsmethode gegenüber einem sogenannten statistischen Zwilling. Das heißt, man schaut sich Maßnahmen im Vergleich zu einer ähnlichen Zielgruppe an, die eine Maßnahme in diesem Zeitraum nicht durchführt. In diesen Forschungsstudien ist mehrfach betont worden, dass insofern, wenn Sie das so nennen wollen, von einer Weiterbildungsrendite gesprochen werden kann. Weiterbildung um der Weiterbildung willen ist nicht unser Konzept. Es muss in der ersten



Stufe immer eine sorgfältige Auswahl getroffen werden und wir haben ein sogenanntes Beratungskonzept mit einem Vier-Phasen-Modell, in dem auch analysiert wird, was für unseren Kunden jetzt die richtige Strategie ist. Es gibt mindestens fünf, sechs, sieben, acht unterschiedliche Strategieansätze und einer dieser Ansätze kann die Weiterbildung sein. Diese Sorgfalt in der Qualität der Beratung stellt schon sicher, dass Weiterbildung, für uns ja auch vergleichsweise das teuerste Förderinstrument, was wir in unserem Köcher haben, auch entsprechend sorgfältig eingesetzt wird. Auf der anderen Seite bedeutet das aber auch, dass aus aktueller Sicht jeder Kunde, der eine Weiterbildung braucht, diese auch bekommt.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Friedrich. Sie haben noch Zeit für eine kurze Nachfrage. Herr Giezek.

Sachverständiger Prof. Dr. Bernd Giezek: Die würde ich gerne für eine Frage an den Herrn Dr. Ogrinz nutzen. Sie hatten eben angedeutet, dass Sie im Durchschnitt 1.500 Euro für Weiterbildung ausgeben. Als Statistiker weiß ich, dass die Durchschnitte immer ein kleines Problem haben. Wenn Sie beispielsweise auf Führungsebene so ein Rhetorikseminar machen, dann haben Sie an einem halben Tag schon 500 Euro ausgegeben. Haben Sie belastbares Zahlenmaterial, ob es da signifikante Unterschiede in den einzelnen Berufsebenen bei dieser Kennzahl gibt?

Der Vorsitzende: Herr Ogrinz, bitte.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Wir haben sehr seriöses Zahlenmaterial. Wir lassen das immer vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln machen. Das wird gerne als arbeitgebernah tituliert, ist aber trotzdem wissenschaftlich. Die machen wirklich eine gute Arbeit, übrigens auch für die gesamte deutsche Wirtschaft. Die deutsche Wirtschaft gibt insgesamt über 30 Milliarden Euro für Weiterbildung aus.

Aber zu Ihrer Frage: Wenn ich es richtig verstanden habe, haben Sie nach unterschiedlichen Berufsgruppen oder Qualifikationsniveaus gefragt. Es ist schon so,

dass die Weiterbildungsbereitschaft und auch insgesamt die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bei den höher Qualifizierten höher ist. Es gilt das Matthäus-Prinzip: „Wer hat, dem wird gegeben.“ Das ist bei uns auch so. Das können wir auch mit Zahlen ganz gut zeigen. Die Studie des IW ist auch öffentlich einsehbar, das kann ich Ihnen gerne zuschicken. Das können wir leider auch bestätigen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Ogrinz. Damit sind wir zu Ende mit der AfD-Fraktion und wir kommen zur FDP-Fraktion. Wer möchte dort das Wort ergreifen?

Abg. Dr. Jens Brandenburg (FDP): Ja, da würde ich direkt das Wort ergreifen.

Der Vorsitzende: Herr Kollege Brandenburg, bitte.

Abg. Dr. Jens Brandenburg (FDP): Vielen Dank. Herr Friedrich, ich hätte eine Frage an Sie. Vielen Dank auch für Ihren Input. Sie haben ja unter anderem auf die Flexibilisierung des Verkürzungsgebots verwiesen. Das ist ja keine neue, aber immer noch eine sehr schlüssige Forderung. Mich würde einfach mal interessieren, da Sie ja auch sicher regelmäßig mit dem Ministerium und weiteren Akteuren sprechen, woran es denn hakt. Was spricht denn dagegen? Warum ist diese Forderung nicht längst auch mit breiterer Unterstützung umgesetzt?

Die zweite Frage hätte ich an Herrn Ogrinz: Wir haben ja bei uns in der Enquete-Kommission durchaus sehr unterschiedliche Bereiche der Weiterbildung zu besprechen. Ich möchte kurz meinen Eindruck schildern, damit Sie widersprechen oder zustimmen können. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, haben Sie sich ja sehr stark auf die betriebliche Weiterbildung fokussiert, bei der im Wesentlichen der Betrieb finanzieren soll. Natürlich hat der Betrieb auch selbst ein Interesse daran. Verstehe ich Sie richtig, dass in diesem Bereich im Prinzip zusätzlich zu den Programmen, die wir bisher haben, keine großen neuen Summen an zusätzlicher Förderung möglich sind und Ihre Ausführungen allerdings nicht auf andere Bereiche der außerbetrieblichen Weiterbildung bezogen worden sind?



Einen Punkt hätte ich noch zu Herrn Professor Bosch. Ich war – das als Diskussionsbeitrag, gerne auch zur Gelegenheit, hier zu widersprechen oder klarzustellen – ein wenig überrascht, dass Sie die Bildungskonten mit zwei Argumenten, die ich heraushöre, doch sehr vehement ablehnen. Das eine, dass das automatisch mit einer Gießkannenfinanzierung verbunden wäre. Da würde ich sehr deutlich widersprechen. Also, zumindest für unser FDP-Modell – ich weiß, dass das auch bei anderen Modellen teilweise der Fall ist – wäre es keineswegs ein Gießkannenzuschuss für alle, sondern durchaus beispielsweise an Einkommen gekoppelt. Als zweites Argument hatten Sie die Bürokratie gebracht. Da war ich sehr erstaunt, dass Sie ausgerechnet Systeme wie das bisherige BAföG eher als Vorbildsysteme nehmen, die es weiter auszubauen gelte. Denn mein Eindruck ist jetzt insbesondere aus Nutzersicht, aus Bürger- und Bürgerinnensicht, dass ein zentrales Bildungskonto, wo man sich einmal einloggt und sieht, wie viel Guthaben vorhanden ist und wofür man das einlösen kann, deutlich unbürokratischer und leichter zu nutzen wäre als dieser riesengroße Wust an Einzelprogrammen auf allen unterschiedlichen Ebenen, wo die Gelder im Regelfall gar nicht erst abfließen, weil diejenigen, für die die Gelder gedacht sind, im Zweifel gar nicht wissen, dass es diese Programme gibt, geschweige denn, welche Formulare sie alle dafür ausfüllen müssten. Und selbst beim BAföG als ein Programm, was ja durchaus bekannter ist, kann im Regelfall vorher gar nicht seriös vorhergesagt werden, welcher Förderanspruch denn nach Bewilligung oder Ablehnung des Antrags überhaupt rauskommt. Ihre Begründung, warum Sie die Bildungskonten vor dem Hintergrund ablehnen und gleichzeitig auf Instrumente wie BAföG setzen, würde mich nochmal sehr interessieren.

Und jetzt würde ich mal an den Herrn Klös übergeben, der auch noch zwei, drei Fragen zur Ergänzung hat.

Der Vorsitzende: Danke schön, Jens Brandenburg. Herr Klös, bitte.

Sachverständiger Dr. Hans-Peter Klös: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. An jeden der

Vortragenden eine kurze Frage, vielen Dank für die Präsentationen. Zunächst eine Frage an Herrn Friedrich. Sie haben ja von der Zunahme des Anteils der Förderung für Beschäftigte bezogen auf die Gesamtförderung gesprochen. Beobachten Sie schon einen Effekt von, ich sage mal, Corona-induzierter Digitalisierung in der Verschiebung der Maßnahmen, die Sie bewilligen beziehungsweise, die Sie mit auf den Weg bringen? Vielen Dank.

An Herrn Ogrinz eine kurze Frage zu den Future Skills. Inwieweit spielt sich dort in dem Prozess der Qualifikationsanalyse das Thema konzeptionelle Erfassung von Digitalisierung der Weiterbildung schon sehr dezidiert ab? Sie nehmen ja wahrscheinlich Bedarfsabfragen sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten vor. Wie fassen Sie das konzeptionell?

Eine dritte Frage an Herrn Bosch. Vielen Dank auch dafür. Ich verstehe Sie so ein bisschen zwischen den Zeilen, dass Sie die groben Finanzierungsstrukturen bei der Förderung von akademischer Bildung als Richtschnur dafür heranziehen, wie man die Förderkulisse für die berufliche Weiterbildung ausbauen könnte. Beziehen Sie bei diesen Überlegungen auch ein, dass es möglicherweise bei der Finanzierungsstruktur, die bisher an die Berufsschulen geht – Stichwort: der Anreiz zum konsekutiven Master – eine Fehlsteuerung geben könnte, die insgesamt dazu beiträgt, dass wir die berufliche Qualifizierung an der Stelle aus dieser Perspektive möglicherweise etwas vernachlässigen? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Klös. Wir beginnen mit Herrn Professor Bosch, bitte die beiden Fragen von Herrn Brandenburg und Herrn Klös.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Vielen Dank. Bei den Konten bin ich schon deshalb kritisch, weil Sie, wenn Sie jedem oder einer großen Gruppe ein Konto einräumen, letztlich auch die Maßnahmen kontrollieren müssen. Sie kommen nicht darum herum, dann auch die Qualität der Maßnahmen in irgendeiner



Weise zu erfassen und zu kontrollieren. In den anderen Systemen haben Sie das mit der Beratung oder mit dem Anspruch einer Zertifizierung viel weniger und natürlich ist ein BAföG auch bürokratisch. Aber das ist ja auch ein langer Anspruch. Sie erwerben einen Anspruch auf eine Förderung von mehreren Jahren und der Fortschritt Ihres Bildungsverlaufes wird kontrolliert. Diese Kontrollen sind einfach notwendig. Aber das ist ein System, das in der Bevölkerung bekannt ist. Ich sehe auch nicht, dass diese Bürokratie irgendwo die Inanspruchnahme bremst. Die Bürokratie ist leider in gewissem Maße notwendig, und auch wenn man sie vereinfachen kann, wäre ich sehr dafür.

Wenn Sie jetzt beispielsweise ein Studium über Konten finanzieren wollen, wird Ihnen das nicht gelingen, weil Sie die Konten für viele Leute nicht so hoch auffüllen können, dass man damit eine langfristige Maßnahme finanzieren kann. Die Erfahrungen in Großbritannien zeigen übrigens auch in hohem Maße die Korruptionsanfälligkeit von diesen Learning Accounts.

Es stellt sich schon die Frage, ob Akademiker besser behandelt werden als beruflich Qualifizierte. Ich muss sagen, wir haben in Deutschland eine wirklich gute Tradition, dass eine große Koalition über mehrere Parteien hinweg in den letzten 20 Jahren in der Reform des BAföG und des Aufstiegs-BAföG darauf geachtet hat, dass es auch individuelle Unterstützung für berufliche Qualifizierung gibt. Das finden wir in den Stipendiensystemen der meisten anderen europäischen Länder überhaupt nicht. Wir haben heute neue Ungleichheiten mit der höheren Altersgrenze von 35 Jahren für ein Master-Studium, während wir für das Nachholen eines Schulabschlusses eine Altersgrenze von 30 Jahren haben. Aber ich stimme Ihnen zu, dass der Bologna-Prozess und der Fokus der Öffentlichkeit auf die akademische Ausbildung dazu geführt haben, dass wir die berufliche Ausbildung in den letzten Jahren deutlich vernachlässigt haben. Ein Grund, warum auch weniger in die berufliche Ausbildung gehen, ist der Verfall der Löhne in vielen Bereichen. Wenn Sie nur den Mindestlohn für eine qualifizierte Berufsausbildung bekommen, dann ist der Anreiz natürlich fast gleich Null.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Bosch. Herr Ogrinz, bitte mit zwei Antworten.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Dankeschön. Herr Brandenburg, vielen Dank für Ihre Frage. Sie haben Recht, bitte verzeihen Sie alle meinen Tunnelblick. Ich habe natürlich aus der Sicht von Unternehmen gesprochen, die einen betrieblichen Bedarf für ihre konkreten Kompetenzen am Arbeitsplatz haben. Von der Seite her habe ich ganz stark argumentiert. Mein Fokus war jetzt nicht so stark auf den Geringqualifizierten oder Arbeitslosen. Das ist nochmal ein eigenes Thema.

In der Tat haben Sie aber richtig herausgehört, Herr Brandenburg, dass wir nicht glauben, dass da jetzt im Moment eigentlich beim Thema betriebliche Weiterbildung was gemacht werden muss. Es gibt das Qualifizierungs-Chancen-Gesetz, das ist noch ziemlich jung. Generell würde ich wirklich gerade in diesen Corona- und noch ein bisschen staatsgläubigen Zeiten dafür plädieren: Es gibt auch so etwas wie einen Weiterbildungsmarkt und der ist nicht immer nur schlecht. Natürlich gibt es das Problem, dass wir sehr viele Anbieter und eine gewisse Intransparenz haben. Man könnte das vielleicht ein wenig auf einer Plattform bündeln, um Angebote für diejenigen besser darzustellen, die sich weiterbilden wollen. Aber insgesamt ist das ein gut funktionierender Weiterbildungsmarkt. Insofern haben Sie das genau richtig herausgehört.

Herr Klös, schön, dass Sie da sind, wusste ich gar nicht. Herr Klös und ich, wir kennen uns. Ihre Frage zum Future Skills Report: Der funktioniert in der Tat ganz anders, ich will es mal ganz kurz skizzieren. Wir machen das mit einem kleinen Startup, einem kleinen Unternehmen, das auf KI-Lösungen im Personalbereich spezialisiert ist. Und die haben die Möglichkeit, eine künstliche Intelligenz über tausende von Datenquellen global fahren zu lassen, das sogenannte Web-Crawling. Die schauen sich da weltweit Job-Portale an, zapfen öffentliche statistische Quellen an und generieren daraus Aussagen über Skills-Trends. Das heißt, kurz gesagt, der Future Skills Report hat – wie der Name sagt – viel mit den Kompetenzen zu tun und das ist der Link zum Thema Weiterbildung. Wir schauen wirklich



genau auf die Kompetenzen, die gefragt werden. Aber sowas wie konzeptionelle Erfassung der Digitalisierung ist da noch nicht mitgedacht.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Ogrinz. Herr, Friedrich, jetzt haben Sie nur noch 20 Sekunden.

Thomas Friedrich (BA): Herr Brandenburg, ganz kurz zum Thema Flexibilisierung bzw. Verkürzungsgebot: Ich kann nur so viel sagen, es gibt darüber auch einen Konsens in der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Wir haben ein sogenanntes Commitment. Also, alle Stakeholder, die da versammelt sind, haben miteinander vereinbart, hier unter bestimmten Voraussetzungen die Flexibilisierung des Verkürzungsgebotes ausdrücklich zu fordern. Insofern bin ich zuversichtlich, dass wir da mittelfristig auch eine Bewegung bekommen.

Zu dem Thema Corona merken wir das in den Weiterbildungen auf jeden Fall. In aller Kürze, vielleicht auch vertieft nachher nochmal in der zweiten Runde. Aber ca. 80 Prozent unserer Maßnahmen sind jetzt auch aus bestimmten klaren Rahmenbedingungen heraus in einer sogenannten alternativen Maßnahmendurchführung am Laufen. Davon wird sicher nur ein Teil digital stattfinden. Da gibt es auch andere Maßnahme-Formen. Aber aus meiner Sicht werden sich mittelfristig Mischformen durchsetzen, zum Beispiel Blended Learning oder das virtuelle Klassenzimmer.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für die knappen Antworten, Herr Friedrich, und wir kommen zur Fraktion DIE LINKE., Frau Bylinski und Frau Kollegin Bull-Bischoff haben sich gemeldet. Frau Bylinski, bitte.

Sachverständige Prof. Dr. Ursula Bylinski: Ganz herzlichen Dank. Ich habe eine Frage an Herrn Friedrich. Und zwar haben wir hier in der Enquete beispielsweise aus Studien des IAB schon mehrfach gehört, dass Weiterbildungschancen ungleich verteilt sind. Insofern ist es besonders wichtig, ganz spezifisch Zielgruppen in den Blick zu nehmen, die hiervon besonders betroffen sind. Geringqualifizierte sind angesprochen worden, auch von Ihnen, Herr

Friedrich. Die große Gruppe derjenigen jungen Menschen, die ohne Berufsabschluss bleiben, ist hier eine wichtige Zielgruppe für uns. Gerade bei diesen Personen ist es allerdings so, dass auch die Weiterbildungsbereitschaft gering ausgeprägt ist. Insofern müssen wir uns Konzepte überlegen, wie wir diese Zielgruppen in besonderem Maße ansprechen. Das heißt, meine Frage auch an Sie lautet: Wie können wir die Personen für Weiterbildung und für Nachqualifizierung mit ins Boot holen? Sie haben angesprochen, die Motivation auszubauen und Rahmenbedingungen zu verbessern. Das würde ich gerne nochmal ein bisschen konkreter hören. Sicherlich ist hier der finanzielle Rahmen ein wichtiger, aber beispielsweise auch die Entwicklung besonderer Konzepte im Rahmen der Nachqualifizierung für diese Personengruppe, besondere Lernkonzepte für Erwachsene, besondere Zugänge, die hier aufgegriffen werden sollten. Das spielt eine wichtige Rolle.

Wir haben uns heute Morgen in der Projektgruppe damit beschäftigt und haben auch von Seiten des BIBB gehört, dass wir hier mehr Beratungs- und Unterstützungsstrukturen brauchen. Teilweise ist das über das SGB III möglich. Hier kam nochmal die Idee auf: Kann nicht beispielsweise auch eine ABH – Ausbildungsbegleithilfe Erwachsener – oder Strukturen ähnlich wie bei der assistierten Ausbildung seitens der BA finanziert werden? Wir haben gehört, weiterbildungsbegleitende Hilfen sind aber beispielsweise nicht für Teilqualifikationen möglich. Das wäre vielleicht auch wichtig. Und hinzu kommt noch – das wurde heute Morgen in der Diskussion auch deutlich –, wenn wir das SGB II nehmen, hat zunächst mal die Vermittlung in Arbeit größere Priorität, als die Person in Weiterbildung zu vermitteln. Ich würde gerne wissen, wie die BA zukünftig damit umgehen möchte, genau diese spezifischen Zielgruppen mit anderen Konzepten und anderen Zugängen ins Boot zu holen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Bylinski. Frau Kollegin Bull-Bischoff, bitte.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE.): Ich würde das gerne fortsetzen. Und zwar geht es mir um die Perspektive der Beschäftigten in der



beruflichen Weiterbildung. Vorhin wurde ja die Reform 2012 angesprochen. Ich sehe das ein bisschen anders. Ich denke, dass es da gerade bei dem Thema „Beschäftigte in der beruflichen Weiterbildung“ bei Weitem nicht nur positive Ergebnisse gibt. Für die Qualitätssicherung der Menschen sind die eben von Frau Bylinski in den Blick genommenen Arbeitsbedingungen, das Lehr- und das Betreuungspersonal entscheidend. Und ich sage mal, ich persönlich verlasse keine Podiumsdiskussion zu diesem Thema, [...]

[Hinweis: Die Tonverbindung von Abg. Dr. Bull-Bischoff war kurz unterbrochen.]

[...] was im Prinzip am Ende dazu führt, dass das billigste Verhältnis, das billigste Angebot genommen wird, was nun wahrlich nicht immer gleich das mit der größten Qualität ist. Zusätzliche qualitätsentscheidende Kriterien könnten zum Beispiel die Einhaltung von Tarifverträgen sein, mindestens aber branchenübliche Haustarifverträge. Eine andere Möglichkeit wäre ein angemessenes Verhältnis von befristeten und unbefristeten Beschäftigten oder dass Vor- und Nachbereitungszeit eine Rolle bei den Beschäftigten spielt, dass man Aus- und Fortbildung des Lehr- und Betreuungspersonals also auch zum Bestandteil der Kostenrechnung macht.

Meine Frage ist: In der Weiterbildungsstrategie ist ja die Reform der AZAV [Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung] auch zum Thema gemacht worden - zumindest angesprochen und in Erwägung gezogen. Wäre es nicht angebracht, die von mir eben geschilderten zusätzlichen qualitätsentscheidenden Kriterien auch bei der Finanzierung dieser Maßnahmen im Sinne von Qualitätssicherung für Arbeitssuchende und für geringqualifizierte Menschen zum Bestandteil zu machen?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Bull-Bischoff. Sie waren zwischendurch kurz nicht zu hören, aber ich glaube, man hat es trotzdem verstanden. Die Frage richtet sich auch an Herrn Friedrich.

Thomas Friedrich (BA): Gerne. Ich steige mal mit der ersten Frage von Frau Bylinski ein. Sie fragte,

wie es uns gelingt, die Weiterbildungschancen gerade von Zielgruppen, die nachgewiesener Weise nicht im gleichen Umfang an der Weiterbildung teilhaben, stärker zu berücksichtigen. Die Frage haben Sie ja stark in Richtung Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose gerichtet. Man muss sich überlegen, wie man im Vergleich zu den überdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligten größeren Unternehmen stärker an KMU heran kommt. Ich gehe dabei gerne nochmal auf diesen ersten Teil ein. Ich teile diesen Befund von Ihnen und auch von unseren Forschern absolut, dass wir da eine Schwachstelle haben und bessere Strategien brauchen, um dem großen Anteil der Geringqualifizierten insbesondere in der Grundsicherung etwas entgegenzusetzen.

Und die Motivation spielt eine Rolle. Ich habe das natürlich – das stimmt – verkürzt gesagt. Mir ist es aber ganz wichtig, zu betonen, dass Motivation nicht suggerieren soll, das der- oder diejenige etwas dafür kann. Es ist vollkommen nachvollziehbar, dass insbesondere bei länger andauernder Arbeitslosigkeit das Zutrauen in eine durchaus längere Qualifizierung einfach ein Handicap darstellt. Das gut aufzubereiten, ist elementar. Und so eine längere Qualifizierung ist aus der Sicht des Betroffenen letztendlich auch ein Veränderungsprozess und den kann man nicht erzwingen. Man kann diesen Prozess durch eine gute Beratung aber erleichtern und eine Motivation, also eine ermutigende Haltung, auch herbeiführen. Deswegen ist dieser Beratungsansatz insgesamt ein Schlüsselthema. Und ich habe das auch schon mal angesprochen und der Kollege in der Runde hat es ebenfalls betont: Wir müssen stärker vernetzt arbeiten, wir müssen voneinander wissen, wir müssen die Angebote kennen und wenn Fördermöglichkeiten vielleicht bei einem Träger nicht funktionieren, werden sie beim anderen funktionieren.

Ich möchte noch einen Aspekt hineinbringen, den ich für ganz wichtig halte: Es gibt sehr ermutigende Beispiele, z. B. in Köln, wo es sehr gut gelingt, Menschen nicht nur zu einer Teilqualifizierung zu bringen, sondern auch Stück für Stück bis zum tatsächlichen Berufsabschluss. Das halte ich, ebenso wie das Denken in Förderketten, für einen ganz wesentlichen Ansatz.



Wir haben jetzt gerade bei dem neuen Instrument der Teilhabe am Arbeitsmarkt die Erfahrung gemacht, dass es sehr klug ist, zunächst einmal den Einstieg über eine Arbeitstätigkeit herbeizuführen und in der Folge immer so nah dran zu sein. Wann ist der nächste Schritt für ein arbeitsmarktnäheres Instrument gekommen? Da gehört die berufliche Weiterbildung auf jeden Fall dazu und sie ist auch Teilelement dieses Konzeptes der Teilhabe am Arbeitsmarkt, dass man da bis zu einem gewissen Anteil auch die FBW (Förderung der beruflichen Weiterbildung) in die berufliche Weiterbildung integrieren kann. Es wird sich in den nächsten Jahren und Monaten schon zeigen, ob es gelingt, diese Menschen auch im Anschluss an eine Tätigkeit in arbeitsmarktnähere Arbeitsmarktinstrumente reinzubringen. Zu dem anderen Thema der Qualitätssicherung bin ich mir jetzt nicht ganz sicher, das habe ich, glaube ich, leider nicht verstanden. Das ist nochmal eine gute Möglichkeit, etwas klarzustellen. Wir kennen natürlich folgende Argumente: „Die berufliche Weiterbildung funktioniert nicht oder wird nicht nach dem System der Vergabemaßnahmen der Bundesagentur vergeben, sondern nach dem Bildungsgutscheinkonzept. Und das Bildungsgutscheinkonzept wird von den sogenannten fachkundigen Stellen und darüber liegend der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) reguliert, und da werden die Qualitätssicherungssysteme geprüft und eingehalten.“ Wir haben als BA nur sehr begrenzte Einflussmöglichkeiten und unterstützen auf jeden Fall Ansätze, die die Qualität in der Weiterbildungsbranche stärken. Es ist ganz wichtig, und das ist ein Schlüssel der Reform der AZAV, also der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung, dass Bildungsträger ihre Maßnahmen aktiv kalkulieren und auch Qualitätsaspekte, auch wenn sie Geld kosten, in ihre aktive unternehmerische Kalkulation einbringen. Es gibt finanzielle Möglichkeiten, um das zukünftig verstärkt in der Maßnahmenkalkulation und in den Kosten, die wir dann erstatten, zu berücksichtigen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Friedrich. Wir würden dann in dieser Runde mit der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen fortfahren. Ich habe eine Wortmeldung von Herrn Strengmann-Kuhn notiert. Dann bitte, Herr Strengmann-Kuhn.

Abg. Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe zunächst mal an Herrn Ogrinz eine Frage zu der Weiterbildungsberatung. Ich fand es sehr spannend, was Sie dazu erzählt haben, nicht zuletzt, weil ich aus Hessen komme und bisher davon noch nicht viel im Detail mitgekriegt habe. Sie haben in Ihrer Folie geschrieben, dass Sie zwei Varianten haben, entweder private Dienstleister oder die Bundesagentur für Arbeit. Habe ich das so richtig verstanden? Es wäre doch aber eigentlich sinnvoll, wenn das zusammengefasst wäre, vielleicht sogar dazu noch weitere Akteure, die Weiterbildungsberatung machen, so eine Art Bildungsnetzwerk. Wir Grünen schlagen ja eine Bildungsagentur vor, so dass es genau eine Stelle gibt, zu der man hingehen kann und wo die unterschiedlichen Akteure sind. Die Leute wissen nämlich oft gar nicht, was es so alles gibt. Dann kann man zu einer Stelle hingehen und kriegt dann exakt die Beratung, die man braucht. Wie ist das, ist das getrennt, oder gibt es da auch Kooperationen, und wen sollte man gegebenenfalls noch mit dazu nehmen?

Eine zweite Frage, eine ähnliche Richtung an den Herrn Friedrich. Herr Prof. Bosch hat in seiner Stellungnahme die Modellprojekte der BA in Sachen Weiterbildungsberatung gewürdigt, und Sie hatten unter anderem schon auf Bremen hingewiesen. Vielleicht können Sie zu den anderen Modellprojekten auch noch sagen, was für Erfahrungen die Bundesagentur da gemacht hat und wie Sie sich so eine Weiterentwicklung der Beratungsstruktur vorstellen könnten. Vielleicht auch mit der Perspektive zu so einer Bildungsagentur, die wir Grünen vorschlagen.

Dann meine nächste Frage an den Herrn Friedrich: Sie haben gesagt, ein Qualifizierungsbonus wäre eine sinnvolle Geschichte, die es auch schon in Modellprojekten bei der BA gibt oder die dort gemacht werden sollen. Wäre das nicht gerade jetzt in diesen Corona-Zeiten auch eine Maßnahme, um Weiterbildung zu unterstützen? Man sieht ja, dass Ihre Zahlen, obwohl sie nicht ganz vergleichbar sind, weil 2020 noch nicht das ganze Jahr abbildet, schon zurückgegangen sind. Viele Menschen haben jetzt Zeit, z. B. Arbeitslose, aber auch Leute in Kurzarbeit. Wäre da nicht so ein Qualifizierungsbonus eine gute Geschichte,



um gerade in diesen Zeiten noch einen zusätzlichen Schub in Richtung Weiterbildung zu bringen? Ich lasse es vielleicht erstmal dabei und je nach Zeit frage ich entweder in der ersten Runde oder in der zweiten Runde nochmal weiter.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Strengmann-Kuhn. Es beginnt Herr Ogrinz bitte, dann folgt Herr Friedrich.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Vielen Dank. In der Tat soll dieses Beratungsangebot in zwei Varianten entwickelt werden, die Planungen sind auch recht weit gediehen. Sie fragen danach, ob man das nicht irgendwie gemeinsam machen und verzahnen kann? Um ehrlich zu sein, wollen wir genau das nicht machen. Wir denken so ein bisschen im Sinne von Kontrollgruppen. Wir wollen wirklich zwei verschiedene Projekte unter einem Projektmanagement parallel laufen lassen, um die Vergleichbarkeit herzustellen. Es gibt eine gemeinsame Organisation, wir haben dann einen Überblick; aber offen gesprochen wollen wir gerade mit der BA testen, ob das auch wirklich funktioniert. Gerade auf Arbeitgeberseite bei Unternehmen gibt es schon oft die Frage, ob die BA das überhaupt kann. Also wir als Sozialpartner glauben daran, dass sie es kann. Wir wollen es in drei Pilotprojekten testen, aber deswegen müssen wir das sauber von diesem privaten Angebot, das wir auch testen wollen, trennen. Nach einer Pilotphase von einem Jahr bis anderthalb Jahren werden wir dann ganz klar sagen können, ob wir das mit der BA ausrollen oder nicht, und dann haben wir aber vielleicht auch noch das private Angebot.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Ogrinz. Herr Friedrich, bitte.

Thomas Friedrich (BA): Ich starte mal mit der Frage zu den Modellprojekten von Herrn Strengmann-Kuhn. Zum einen, das hatte ich schon mal angesprochen, gibt es diesen Modellversuch in Bremen. Dieses Modell betrifft die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen, also im Rechtskreis SGB II-Grundsicherung der Geringqualifizierten. Wir versprechen uns von diesem Modellversuch, dass die Abbruchquoten zum einen gemindert werden, und dass wir auf

der anderen Seite mehr Eintritte schaffen können, also mehr Menschen eine Möglichkeit geben, in eine abschlussorientierte Qualifizierung reinzugehen. Das Ziel, das muss man auch realistisch sagen, ist erstmal begrenzt. Das ist natürlich auch das Wesen eines Modellversuchs. Ich glaube, die Stadt Bremen hat sich ca. 300 als Größenordnung vorgenommen und Bremerhaven ungefähr 100 oder knapp 100. Das Modellprojekt ist ordentlich angelaufen. Ob wir jetzt, auch bedingt durch diese Corona-Situation, die Ziele vollständig erreichen werden, weiß ich nicht. Es finden aktuell Gespräche statt, um das nochmal zu vertiefen. Die Evaluation ist sozusagen im Auftrag. Das wird auch nochmal wissenschaftlich begleitet, weil wir uns natürlich bewusst sind, wie viel davon abhängen wird und was auch die Erkenntnisse sind. Ich halte es auch für sehr wichtig, mal die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selber zu befragen, was die Wirkung eines solchen Qualifizierungsbonus für sie tatsächlich für einen Effekt hat. Klar ist auf jeden Fall, so viel können wir bereits sagen, dass es aktuell schon die Weiterbildungsprämie gibt, die für bestimmte Teilabschnitte, also für die Zwischenprüfung und die Abschlussprüfung, Prämien ermöglicht. Dann gibt es das alternative Modell des dauerhaften Bonus und die Konstruktion ist so, dass die Teilnehmer/-innen sich entscheiden müssen. Das ist der Aushandlungsprozess gewesen, und über 90 Prozent haben sich für diese laufende Unterstützung entschieden. Ich denke, das ist nachvollziehbar, dass das auf jeden Fall durchaus eine wichtige Motivation sein kann.

Bei den anderen Modellprojekten sprechen Sie wahrscheinlich diese Beratungsansätze an, die wir jetzt in der Linie, also im Routinegeschäft ausrollen. Da gibt es ja schon sehr ermutigende erste Erkenntnisse aus einigen Pilotprojekten der Arbeitsagentur, vor allem, wenn es gut gelingt, im Bereich der Unternehmen die sogenannte Qualifizierungsberatung, also die Beratung der Unternehmen, die sich mit Qualifizierung befassen, und die Beratung der Beschäftigten gut zu verzahnen. Es sollte niemals zu der Konkurrenz kommen, dass wir im Extremfall sogar Beschäftigte im Sinne einer Beratung aus dem Unternehmen abwerben und sagen: „Ja, du bist jetzt geringqualifiziert, versuch doch mal



etwas anderes.“ Sondern es beweist sich, dass es sehr wertvoll ist, das in guter Kooperation zu machen. Wir sind bei der Qualifizierungsberatung und bei der Beratung im Erwerbsleben, wie wir dazu sagen, auf einem guten Weg. Da sind wir jetzt Corona-bedingt ein bisschen gestoppt worden oder unterbrochen worden, aber wir werden das im September weiter fortführen. Es gibt schon Regionen, also Verbünde, die konkret aufgestellt sind und diese Beratungen aufnehmen. Ich verspreche mir insbesondere von der Qualifizierungsberatung im Arbeitgeberservice wichtige Impulse in Richtung der klein- und mittelständischen Unternehmen. Parallel dazu gibt es die gestärkten Fördermöglichkeiten, die wir mit den beiden Gesetzen Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-von-morgen-Gesetz geschaffen haben. Davon verspreche ich mir sehr viel, insbesondere, weil gerade da die KMU von der Förderseite sehr stark bevorzugt werden.

Zu der Frage, ob ein Qualifizierungsbonus nicht gerade in Corona-Zeiten noch einen Effekt hat, kann man nur spekulieren. Ich würde es auf jeden Fall für eine unterstützenswerte Variante halten. Sie hatten insbesondere nochmal das Thema Kurzarbeit und Qualifizierung angesprochen, auch da ist momentan Bewegung, auch in der politischen Diskussion. Die Regelungen des sogenannten § 106 a [SGB III] honorieren eine Kopplung von Kurzarbeit und Qualifizierung für diejenigen, der während der Kurzarbeit qualifiziert wird. Meine Anregung wäre in diesem Punkt nur, diese Regelungen so einfach wie möglich zu gestalten, weil unsere aktuellen Erfahrungen oder Resonanz von der Arbeitgeberseite sind, dass diese Regelungen aktuell recht kompliziert sind. Wir haben hier sehr unterschiedliche Fördervarianten, alles nachvollziehbar und ordentlich austariert in der Politik. Aber man sollte, gerade wenn man im Bereich Kurzarbeit und Qualifizierung Anpassungen vornimmt oder das erleichtert, möglichst auf einfache Regelungen achten, damit die Unternehmen nicht dauernd eine große Hürde sehen und sagen: „Bevor ich mich mit diesen komplizierten Fördermodellen auseinandersetze, dann lasse ich das lieber.“ Obwohl die Bundesagentur dafür gar nichts kann. Das wäre sehr schade, aber da sind wir auch in der politischen Beratung, wie wir da möglicherweise noch eine

Vereinfachung erzielen können.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Friedrich, eine Punktlandung, gegebenenfalls Nachfragen dann von Herrn Strengmann-Kuhn in der zweiten Runde. Dann sind wir mit der ersten Runde fertig. Wir kommen zu einer zweiten Runde und werden uns jetzt fünf Minuten je Runde Zeit nehmen; vielleicht ein ganz kleiner Zuschlag für die Union, da sind schon drei Wortmeldungen da, auch wegen der Größe der Fraktion. Ansonsten bitte fünf Minuten einhalten. Frau Dr. Tiemann, Frau Lezius und Frau Hannack haben um das Wort gebeten. Bitte sehr, Frau Kollegin Tiemann.

Abg. Dr. Dietlind Tiemann (CDU/CSU): Ich habe speziell die Frage an Herrn Professor Bosch. Er hat in seinen Ausführungen bei „Vorschlägen unter BAföG“ zwar das Thema Weiterbildung als neue Qualifikation angeführt, aber das hat jetzt in der Runde noch keinen großen Raum eingenommen. Ich halte es für ganz wichtig und hätte dazu gerne nochmal ein paar Ausführungen von Herrn Prof. Bosch. Und die Frage an Herrn Friedrich: Ich hatte im vergangenen Jahr eine Runde mit Leuten aus dem Wirtschaftsrat, und da war eine Dame, die sagte zu mir: „Wissen Sie, in dem Beruf, in dem ich heute bin, kann ich für die Zukunft wahrscheinlich nicht mehr bleiben. Ich bin zur BA gegangen und habe dort nachgefragt. Die Frage war: Sind Sie arbeitslos? Sind Sie von Arbeitslosigkeit bedroht? Nein? Dann sind Sie bei uns verkehrt.“ Dankeschön.

Der Vorsitzende: Danke, Dietlind Tiemann. Frau Antje Lezius, bitte.

Abg. Antje Lezius (CDU/CSU): Ich habe eigentlich mehrere Fragen, aber ich werde mich kurz halten. Einmal die Frage an Herrn Prof. Bosch: Und zwar haben Sie in Ihrem Referat ausgeführt, dass wir eigentlich die schon bestehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weiter stärken sollen. Ich höre jetzt überall, dass die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen eigentlich noch gar nicht ausgeschöpft wurden, also dass da immer noch Luft nach oben ist. Warum sollten wir die jetzt nochmal zusätzlich verstärken und dort nochmal Geld reingeben? Auch von dem Qualifizierungschancengesetz höre ich immer



wieder, dass das von den Unternehmen größtenteils noch gar nicht abgerufen ist. Die zweite Frage richtet sich auch an Herrn Prof. Bosch: Sie erwähnten die sanktionsfreie, flächendeckende Weiterbildungsberatung. Hier hätte ich gern, dass Sie mir das nochmal näher erläutern, das habe ich nicht ganz verstanden, was Sie damit meinten.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Antje Lezius. Frau Hannack, bitte.

Sachverständige Elke Hannack: Vielen Dank. Auch kurz an Herrn Ogrinz nochmal die Frage: Sie sagten, Weiterbildungsbereitschaft steht und fällt mit der Motivation und Geld sei nur ein Aspekt im Weiterbildungs geschehen. Da gebe ich Ihnen vollkommen Recht. Wie sieht es aber mit der Zeit für die Weiterbildung aus? Darüber haben Sie noch nichts gesagt. Wir hören häufig, dass es an der Zeit scheitert, deshalb bin ich natürlich ganz interessiert: Haben Sie da auch Verabredungen getroffen, vielleicht auch mit einem Tarifpartner, was die Zeit für die Weiterbildung angeht?

Und auch nochmal eine kurze Frage an Herrn Friedrich - Herr Brandenburg hat es angesprochen - zur Flexibilisierung des Verkürzungsgebotes. Da teile ich Ihre Forderungen oder Handlungsempfehlungen zu hundert Prozent, aber Sie sagten, Bewegung kommt erst mittelfristig rein. Ich würde gern den Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen auch kurzfristig eine Alternative geben, denn mittelfristig, das wissen wir alle, kann ja sehr lang sein. Deshalb an Sie die Frage, ob für Sie die neu geregelte Teilzeitausbildung für Erwachsene auch eine Option sein kann, um Geringqualifizierte einerseits mit längeren Lernzeiten zu qualifizieren, andererseits diesen aber auch die Möglichkeit zu geben, parallel erwerbstätig zu sein und Geld zu verdienen?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Hannack. Es gibt drei Fragen an Sie, Herr Bosch, und ich würde mit Ihnen beginnen. Dann Herr Ogrinz kurz und dann Herr Friedrich nochmal.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-

Essen): Vielen Dank. Zur sanktionsfreien Weiterbildung: Ich habe mir die Weiterbildungsberatung und den Modellversuch in Düsseldorf angeschaut, und eine der Botschaften war, dass wir diese Weiterbildungsberatung von der Arbeitsberatung und allen Sanktionen, die möglicherweise in der Arbeitsmarktpolitik verhängt werden können, trennen müssen, damit die Leute sich unbefangen über ihre Zukunftsperspektiven informieren können. Und das halte ich für richtig. Die Weiterbildungsberatung muss sozusagen von dem Sanktionsgeschäft in der Arbeitsmarktpolitik und den Zumutbarkeitskriterien getrennt werden, weil die Leute sonst unter Umständen Angst bekommen. Das ist bisher ein wesentliches Kriterium für den Erfolg gewesen.

Frau Lezius, Sie haben zu Recht gesagt, dass es in den bestehenden Maßnahmen Luft nach oben gibt, das sehe ich auch so. Zum Teil haben wir ausreichende Mittel in unterschiedlichen Programmen, also beispielsweise in der Förderung von abschlussbezogener Weiterbildung. Aber mein Argument war, dass zum Teil die Voraussetzungen, dass diese neuen Gesetze auch wirklich funktionieren, noch gar nicht voll gegeben sind. Zum Beispiel sind die finanziellen Bedingungen für eine Weiterbildung noch unzureichend. Insofern denke ich, dass wir unbedingt ein Weiterbildungsgeld und eine Weiterbildungsberatung einführen müssen, weil das die Voraussetzung ist, damit die Maßnahmen wirklich greifen. Die letzte Frage von Frau Tiemann zum zweiten Beruf: Das zieht sich durch meine Vorschläge in beiden Systemen. In der Arbeitsmarktpolitik gibt es schon traditionell die Forderung eines zweiten Berufes, wenn man den alten fünf Jahre lang nicht mehr ausgeübt hat. Aber im jetzigen Strukturwandel kann es sein, dass Leute aus einem Beruf heraus in einen völlig neuen Beruf vermittelt werden müssen. Da müssen wir in dieser digitalen Transformation einfach anders denken; auch auf der BAföG-Ebene müssen wir das tun und es unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen. Und übrigens: Die BAföG-Systeme funktionieren ja, die werden eigentlich völlig ausgeschöpft. Danke.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Bosch. Herr Ogrinz, bitte kurz.



Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Vielen Dank. Frau Hannack, Sie haben deswegen noch nichts zum Thema Zeit gehört, weil sich die Qualifizierungsoffensive Chemie ganz stark auf Analyse, auf die Bereitstellung von Informationen, von Instrumenten fokussiert, und es nicht so sehr in diese tarifliche Richtung, diesen harten tariflichen Kern geht, den wir ja alle kennen. Aber Sie haben Recht, Zeit ist ein ganz entscheidender Faktor, das zeigen ja auch Umfragen. Ich glaube, da muss man auf verschiedenen Ebenen herangehen. Grundsätzlich würde ich gern nochmal betonen, dass Weiterbildung aus unserer Sicht ganz klar eine geteilte Verantwortung ist. Der Arbeitgeber profitiert natürlich von Weiterbildung, weil er dadurch innovativer werden kann, auf der Höhe der Zeit bleibt und die Fachkräftebasis hält. Aber Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen profitieren auch davon und sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit, deswegen sollten die sich auch engagieren. Wenn ich einen Traum formulieren dürfte, sozusagen ein „I have a dream“ in tarifpolitischer Hinsicht, dann könnte ich mir vorstellen, dass wir als Chemie-Sozialpartner mal einen Tarifvertrag Qualifizierung machen. Da müsste aber dann aus unserer Sicht dieser Co-Invest-Gedanke mit verankert sein, also Arbeitnehmer müssten selbst auch Zeit einbringen, um sich zu qualifizieren. Vielleicht trifft man sich irgendwo in der Mitte, fifty-fifty, aber es wäre schön, wenn wir das hinbekommen würden.

Der Vorsitzende: Ja, vorgezogene Tarifverhandlung, ist doch auch mal schön. Frau Hannack, danke sehr. Herr Friedrich noch kurz die Antwort auf die Fragen von Frau Dr. Tiemann und von Frau Hannack.

Thomas Friedrich (BA): Zur ersten Frage: Von Frau Dr. Tiemann war der Fall genannt, dass eine Beschäftigte zu uns kommt, beraten werden möchte und mit dem Hinweis „Sie sind bei uns falsch.“ wieder weggeschickt wird. Das finde ich sehr schade, wenn so eine Antwort aus der Arbeitsagentur kommt. Es ist unser gesetzlicher Auftrag, das ist eine schlichte Antwort. Auf der anderen Seite ist es aber auch ausdrücklich unsere geschäftspolitische Ausrichtung, gerade solche Zielgruppen zu beraten. Und ich wäre sehr zuversichtlich, dass wir mit unserem Beratungskonzept „Lebensbegleitende Berufsberatung“, das

wir jetzt neu auflegen, gerade in solchen Situationen ordentlich und fundiert beraten. Was aber möglicherweise - ich kenne jetzt natürlich den Fall nicht - eine Rolle spielen kann, und was auch ein wichtiger Auftrag an uns ist, immer auch eine Auskunft zu geben, ob etwas förderfähig ist. Ich möchte jetzt keinen Vortrag zu Fördervoraussetzungen halten, aber ich denke, das ist möglicherweise ein Aspekt, der ergeben hat, dass wir leider nicht fördern können. Dies hat vielleicht zu dem geschilderten Eindruck geführt.

Zu der Frage von Frau Hannack, ob Teilzeitausbildung eine Variante sein könnte, weil der Gesetzgeber so schnell nicht handeln möchte. Das könnte vielleicht ein Notnagel sein. Ich würde nur sagen, es ist eigentlich nicht die Konstellation, die wir damit im Kopf haben, weil die Idee bei einer Teilzeitausbildung ist, dass jemand aus Gründen verhindert ist, an einer Vollzeitmaßnahme teilzunehmen. Es ist ja arbeitsmarktpolitisch immer das Ziel, die Qualifizierung möglichst schnell zu absolvieren. Der klassische Fall am Beispiel von Betreuungspflichten oder Pflegekonstellationen, wo jemand sagt, ich kann nur eine gewisse Zeit, ist nachvollziehbar. Aber das Motiv der Flexibilisierung, des Verkürzungsgebots, wäre ja, dass jemand in der Lage ist, die Ausbildung in Vollzeit zu absolvieren, es aber in zwei Jahren nicht schafft. Dann würde man diese Ausbildung, ohne Not oder weil man halt einen Ausweg sucht, nochmal weiter verlängern. Also in dem Fall würde das theoretisch bedeuten, dass man das in zwei Jahren machen kann oder es in drei Jahren machen müsste, so ist aktuell der gesetzliche Rahmen. Dann würde die Teilzeitausbildung zu sechs Jahren führen, und das halte ich für eine zu lange Zeit.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Friedrich. So, jetzt sind wir etwas über die Zeit geschossen, aber wir kriegen das hin. Erst Herr Paschke bitte und dann Frau Fahimi für die SPD.

Abg. Markus Paschke (SPD): Vielen Dank. Ich habe eine Frage an Herrn Friedrich, und zwar hatten Sie in Ihrem Eingangs-Statement darauf hingewiesen, dass neben der Motivation auch die Geeignetheit eine Rolle spielt. Da würde mich mal interessieren, ob es dafür Maßstäbe und Kriterien



gibt, und ob auch nichtformal oder informell erworbene Kompetenzen bei der Geeignetheit berücksichtigt werden. Das spielt ja durchaus für die Arbeitnehmer auch eine Rolle. Und eine Frage richtet sich eigentlich an alle drei: Wir haben jetzt viel über die Sinnhaftigkeit von Beratungsstrukturen gesprochen. Wenn ich mir das aus Sicht der Arbeitnehmer anschau, würde ich immer sagen, wir müssten unabhängige Beratungsstrukturen haben, also es dürften keine Bildungsträger sein. Deswegen nochmal die Frage an alle: Wo könnte sowas angesiedelt sein und wie könnte man das am sinnvollsten finanzieren?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Paschke. Frau Kollegin Fahimi, bitte.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Ich hätte auch noch ganz viele Fragen, das wird aber so nicht funktionieren. Mit dem einen oder anderen muss ich mich dann nochmal alleine treffen. Herr Friedrich, deswegen vielleicht nur gezielt an Sie eine Einschätzungsfrage. Ich will nochmal enger auf die Finanzierungsfrage hinaus, was ja unser heutiges Thema ist. Wenn es solche Branchenfonds wie zum Beispiel in der Chemie gibt, und man sagt, wir sehen in einigen Strukturen phasenweise große Strukturumbrüche, die wir begleiten müssen und wo wir gut beraten wären, nicht zu warten, bis die bei der BA auftauchen, sondern uns auf solche Branchenfonds mit draufsetzen und kooperieren: Können Sie sich das vorstellen, wie das funktioniert und wie wir das weiter ausbauen können? Ich kann die Frage jetzt nicht weiter ausformulieren, aber ich hoffe, Sie haben verstanden, was ich meine.

Der Vorsitzende: Frau Kollegin Fahimi leitet die Projektgruppe Weiterbildung und wir hatten jetzt besonders viele Fragen im Raum, aber es wird andere Gelegenheiten zur Vertiefung geben. Jetzt würde ich sagen, wir beginnen mit Herrn Friedrich mit den beiden Fragen von Herrn Paschke und Frau Fahimi. Und dann Herr Ogrinz zu den Fragen von Herrn Paschke. Herr Friedrich, bitte.

Thomas Friedrich (BA): Ja, gerne. Zur Frage der Motivation, Herr Paschke: Werden da auch informelle Faktoren usw. berücksichtigt? Wir

haben ja in jeder Agentur einen berufspsychologischen Service, ich meine, wir gehören auch zu einem der größten Arbeitgeber von Psychologen in Deutschland, weil wir da sehr gut aufgestellt sind. Sowohl bei der Berufsfindung als auch bei der beruflichen Weiterbildung setzen wir bei Bedarf auch einen berufspsychologischen Service ein, um das sehr sorgfältig abzuklären. Gerade im Bereich der Geringqualifizierten, oder wenn es um eine längerfristige Umschulung geht, ist es auch für den Teilnehmer und die Teilnehmerin entscheidend, dass sie eine Sicherheit für sich und auch das Selbstbewusstsein haben: „Ich halte so eine Qualifizierung durch und ich bin dafür auch geeignet.“ Also insofern auch eine enge Kooperation mit unserem Berufspsychologenservice.

Zu der Frage „Fonds“: Also da muss ich zugeben, ich habe mich jetzt mit dieser konkreten Ausgestaltung des Fonds noch nicht beschäftigt und kenne auch noch nicht so im Detail das Konzept. Aber was ich ausdrücklich teile, dass es Ziel sein muss, gerade im Strukturwandel nicht so lange zu warten, bis die Menschen in der Arbeitslosigkeit sind, sondern sie möglichst im Unternehmen im Idealfall noch in eine Richtung zu qualifizieren, die ihnen eine Chance gibt, dann nahtlos in eine andere Beschäftigung zu wechseln. Da bietet das aktuelle Gesetz Möglichkeiten, das zu tun, aber ich möchte jetzt nicht in die förderrechtlichen Details gehen, da haben wir aber auch schon entsprechend Beratungen von größeren Unternehmen durchgeführt. Klar ist, dass das eine besondere Herausforderung für die Unternehmen ist, bereit zu sein, Menschen, die sie möglicherweise in drei, vier Jahren nicht mehr an dieser Stelle brauchen können, in eine Richtung zu qualifizieren, die auch außerhalb des Unternehmens in anderen Branchen nutzbar sind. Es setzt so auch im Sinne von Herrn Dr. Ogrinz eine starke Kooperation der beiden Partner voraus.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Friedrich. Dann Herr Ogrinz noch kurz zur Frage von Herrn Paschke, was Beratungsstrukturen angeht, wo die angesiedelt sein sollen, und dazu dann auch Herr Bosch bitte noch.



Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Das ist eine schwierige Frage mit den Beratungsstrukturen, aber eine gute Frage. Also für mich ist jetzt vor allen Dingen die Qualität der Beratung entscheidend, das darf hier nicht zu kurz kommen, das muss ja auch etwas bringen. Der Faktor Mensch muss sozusagen ein richtiger sein, also zum Beispiel müssen die Beraterinnen und Berater überhaupt eine Qualifikation und Berufserfahrung bei dem Thema haben, denn sie müssen sich mit eignungsdiagnostischen Verfahren auskennen. Ganz wichtig, sie sollten auch Branchenkenntnisse haben. Deswegen ist Beratung nicht gleich Beratung. Wir müssen da schon ein bisschen auf das Thema Qualität schauen, das wäre mir sehr wichtig, das war bisher ein wenig unterbelichtet. Das Thema Finanzierung ist mindestens genauso schwierig. Ich sage mal so: Sofern das Thema insgesamt ein großes Thema der Transformation ist, bei dem sich Menschen insgesamt stärker entwickeln müssen, ist es mehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe als früher. Und deswegen glaube ich, dass die BA so etwas wie ein natürlicher Partner für das Thema ist. Aber ich trete auch direkt auf die Bremse, Sie merken das. Denn wir müssen schon schauen, ob die BA wirklich insgesamt für die ganze Republik der geeignete Partner ist. Vor allen Dingen müssen wir schauen, ob wir Mitnahmeeffekte vermeiden können. Denn es ist immer die Gefahr bei diesem Thema, dass Unternehmen, die ohnehin irgendwas machen würden, dann einfach das Geld mitnehmen. Bei großen Fallzahlen in großen Unternehmen, auch wenn ich für sie Sympathie habe, sind halt die Kassen ganz schnell leer, also da muss man schon so ein bisschen genauer hinschauen.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Ogrinz. Zwei Sätze noch von Ihnen Herr Bosch zu der Frage von Herrn Paschke.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Also, ich habe mir den Modellversuch in Düsseldorf ausführlich angeschaut, und die Stärke dieses Modellversuchs war, dass die Weiterbildungsberatung bei der BA stattfand, aber nicht in der BA selber angesiedelt war, sondern außerhalb. Sie war ein eigenständiger Ort und wurde von den Kunden nicht mit einer Arbeitslosenversicherung oder mit Sanktionen

oder mit Spezialinteressen verbunden, und das halte ich für absolut notwendig. Das Zweite ist die Weiterbildungsberatung: Die Weiterbildungsberater und -beraterinnen werden in dem neuen Konzept der BA ausführlich qualifiziert. Ich will da nicht ins Detail gehen, aber das ist in der Tat ein ganz zentraler Punkt. Der dritte Punkt ist: Sie müssen Netzwerke bilden, weil wir keine Weiterbildungsberatung finanzieren können, wo sozusagen die Weiterbildungsberater alle Branchenkenntnisse haben. Das würde über die Möglichkeiten hinausgehen, dann bräuchten wir ein paar tausend Weiterbildungsberater und -beraterinnen. Es muss also Netzwerke vor Ort geben, und in Düsseldorf und in den anderen Modellregionen sind ja viele an andere Institutionen vor Ort verwiesen worden. Also die Beratungsagentur muss sozusagen im Kern eines Netzwerks stehen. Die Finanzierung halte ich eigentlich für eine gesellschaftliche Aufgabe, das wären Steuermittel. Wichtig ist, dass es in der Wahrnehmung der Bevölkerung nicht zu eng mit der BA verbunden sein darf, weil die Selbstständigen sonst meinen, dass das kein Ansprechort für sie ist, und die Selbstständigen sind eine ganz wichtige Gruppe.

Der Vorsitzende: Danke sehr für diese Runde, Herr Bosch. Dann machen wir mit der AfD-Fraktion weiter. Herr Seifen, bitte.

Sachverständiger Helmut Seifen: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich kann gleich an das anknüpfen, was Herr Prof. Bosch gerade gesagt hat, nämlich zum Stichwort Netzwerk. Meine ersten Fragen gehen an Herrn Dr. Ogrinz und Herrn Prof. Bosch, und zwar geht es da um die Gruppe der Weiterzubildenden, die sich noch im Beruf befinden. Wie ist da eigentlich die Bedarfskommunikation in Sachen Weiterbildung, von wem gehen die Bedarfe und die Angebote aus? Sind es immer nur diejenigen, die Weiterbildung anbieten, oder kommen auch Firmen auf die Weiterbildungsinstitute zu oder eben auf den einzelnen Arbeitnehmer? Wie viel Einfluss haben die Firmen und wie beteiligen sie sich zum Beispiel an einer Finanzierung von Weiterbildungsprojekten? Sie sprachen ja gerade den Steuerzahler an, aber es könnten sich ja auch Firmen an der Weiterbildung beteiligen, weil sie ebenfalls davon profitieren. Und eine zweite Frage



geht an Herrn Friedrich: Es gibt ja auch den Bereich der Gruppe, die ihre Arbeit verloren haben und qualifiziert sind, und jetzt würde die Weiterbildung einen neuen Einstieg in eine neue Stelle anstreben. Inwiefern gibt es da Verpflichtungen zur Weiterbildung und inwiefern meinen Sie, dass solche Verpflichtungen von Nutzen sind, wenn die Motivation derjenigen möglicherweise höchst unterschiedlich ist? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Seifen. Dann zunächst Herr Friedrich und dann Herr Bosch, bitte.

Thomas Friedrich (BA): Die Frage von Herrn Seifen, bei der jemand seine Arbeit verloren hat und einen neuen Einstieg sucht, bezieht sich auf eine klassische Beratungssituation für einen Arbeitsvermittler. In einem ersten Schritt sage ich immer auch, sowohl individuell als auch arbeitsmarkt- oder gesellschaftspolitisch gesehen, dass es natürlich sinnvoll wäre, einen Einstieg mit der Nutzung des Profils wiederzufinden. Vor allem in Branchen, die aktuell extreme Schwierigkeiten haben, wie Automobilzulieferer etc., gibt es Ansatzpunkte, möglicherweise in verwandte Branchen zu gehen und das entsprechende Profil und auch die Ausbildung zu nutzen. Das ist immer der erste Schritt, den unsere Vermittler prüfen. In einem zweiten Schritt, wenn man feststellt, dass es gar nicht mehr geht, gibt es Möglichkeiten bis hin zu einer beruflichen Umschulung. Ich würde an der Stelle vermuten, dass eine Verschärfung in Richtung Sanktionen oder Verschärfung des Themas Verpflichtung nicht notwendig ist, sondern dass das Thema Freiwilligkeit durch eine gute Arbeitsbeziehung zwischen dem Berater und seinen Kunden immer an erster Stelle stehen muss. Es sind unserer Erfahrung nach absolut die Ausnahmen, dass es da zu Schwierigkeiten bei der Motivation kommt, wenn die Gesprächsatmosphäre passt. Uns reichen aktuell die Sanktionierungsmöglichkeiten aus, die wir gesetzlich haben.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Friedrich. Herr Professor Bosch, bitte.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Vielen Dank. Die Anregungen, die man im Betrieb oder aus der eigenen Arbeit bekommt, sind ein ganz zentraler Motivator für die Weiterbildung. Sie haben die Frage nach der Finanzierung gestellt. Die Situation der betrieblichen Weiterbildung ist da in hohem Maße differenziert. Ein Teil der Maßnahmen findet intern statt, wird vom Betrieb finanziert. Hier hatten wir eben schon eine Diskussion, ob der Betrieb alleine die Kosten tragen soll, oder ob sich die Beschäftigten auch beteiligen sollen. Da habe ich eine etwas andere Position als die eben genannte. Ich glaube, da müssen wir nämlich Fallkonstellationen unterscheiden. Es gibt sozusagen gesetzlich verpflichtende Maßnahmen, beispielsweise Sicherheitseinweisungen. Es gibt Maßnahmen, die sind ausschließlich arbeitsplatzbezogen, die sind nicht auf andere Betriebe transferierbar. Da ist also das betriebliche Interesse überwiegend, und hier ist meines Erachtens eine Abwälzung der Kosten auf die Beschäftigten nicht zulässig, weil der Ertrag überwiegend beim Betrieb liegt.

Anders ist die Fallkonstellation, wenn die Beschäftigten durch eine Maßnahme einen individuellen Ertrag haben, sie aufsteigen oder ein Zertifikat bekommen, das sie auch befähigt, in andere Unternehmen zu gehen. Dann kann man über solche Modelle der Arbeitsteilung nachdenken. Der zweite Kostenpunkt, den Sie angesprochen haben, beschäftigt sich mit der Frage, wie die Kooperation mit Externen aussieht. Da gibt es auch sehr unterschiedliche Maßnahmen. Die klassischen betrieblichen Maßnahmen werden nicht alle intern durchgeführt, denn man hat spezialisierte Firmen, die Schweißkurse, Führungskräftefortbildung machen. Und das ist natürlich die Aufgabe des Betriebes, diese Kurse zu finanzieren; es sei denn, es handelt sich um Konstellationen, bei denen die Bundesagentur für Arbeit mitfinanzieren kann, wenn betriebliche Maßnahmen für Gering-qualifizierte oder in kleinen Mittelbetrieben durchgeführt werden. Dann kann es Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit geben. Und den Rahmen für diese Zuschüsse würde ich jetzt auch nicht ausweiten, weil sonst betriebliche Maßnahmen zu stark verdrängt werden. Da hat der Gesetzgeber meines Erachtens die Grenzen auch ausgereizt.



Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Bosch. Damit sind wir bei der FDP-Fraktion.

Sachverständiger Helmut Seifen: Entschuldigung, Herr Vorsitzender, ich hatte auch Herrn Dr. Ogrinz gefragt, ich hoffe, dass wir noch so viel Zeit haben.

Der Vorsitzende: Aber ganz kurz bitte, Herr Ogrinz.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Ganz kurz. Also Herr Seifen, Sie müssen die Unternehmen nicht zum Jagen tragen, was die Kommunikation angeht. Man muss sich vorstellen, dass es zum Beispiel eine neue Anlage oder eine neue Technologie gibt, deswegen gibt es einfach den Bedarf zur Weiterbildung. Unternehmen werden deswegen auf die Beschäftigten ohnehin zukommen, und ein überwiegender Teil der Weiterbildung findet „on the job“ statt und übrigens auch in der Arbeitszeit, bei uns ungefähr zu 90 Prozent. Und ganz am Schluss noch, kleiner Widerspruch: Die Beschäftigten profitieren schon sehr stark von der Weiterbildung, denn sie können sich dadurch ja am Arbeitsmarkt besser behaupten.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Ogrinz. Jetzt bitte für die FDP, Herr Klös.

Sachverständiger Dr. Hans-Peter Klös: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich bitte um eine kurze Einschätzung von Herrn Friedrich und Herrn Ogrinz, es geht um den gleichen Sachverhalt. Zu den erfreulichen, aber ich glaube, in der Öffentlichkeit wenig wahrgenommenen Entwicklungen im letzten Jahrzehnt, zählt die zunehmende Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten, die von 27 auf 39 Prozent angestiegen ist. Sehen Sie im Wesen der Digitalisierung eine zusätzliche Chance dafür, dass Menschen, die bisher jedenfalls zu den formal Unqualifizierten zählen, eine geringere Hürde in Weiterbildungsaktivitäten haben? Kann der Weg zur Weiterbildung durch digitale Medien über, sagen wir, Augmented Reality, über etwas wie Gamification anders als bisher laufen? Vielen Dank.

Thomas Friedrich (BA): Vielen Dank, das ist eine sehr interessante Frage, die uns natürlich schon seit spätestens März intensiv beschäftigt. Ich hatte ja vorhin schon mal angesprochen, dass die Bildungsträgerbranche im letzten halben Jahr sozusagen gezwungenermaßen einen richtigen Veränderungsschock erlebt hat. Das hing ja auch damit zusammen, dass die Schließung mit dem Verbot der physischen Zusammenkünfte bei den Bildungsträgern, wie die Verordnungen jeweils in den Ländern lauten, dazu geführt hat, dass sich die Bildungsträger gezwungenermaßen sehr schnell Konzepte überlegen mussten und wir auch sehr flexibel reagiert haben. Aber dieses Thema ist noch ein Stück weit Blackbox, Herr Klös. Wir sind momentan dabei, uns auch intern aufzustellen und das, was da jetzt aktuell eigentlich passiert, von verschiedenen Seiten zu beleuchten. Es gibt auch Hinweise, dass es neben vielen guten Dingen auch ein paar Schwachstellen gibt. Ich würde sagen, dass es auf jeden Fall eine Chance ist, dass wir jetzt durch diesen Schub der Digitalisierung gezwungenermaßen in viel kürzerer Zeit ein paar Punkte klären müssen. Beginnend beim Datenschutz über Fragen zu Methodik, Didaktik, bis zur infrastrukturellen Ausstattung von Bildungsträgern und Teilnehmern, was sich wahrscheinlich sonst über einen deutlich längeren Zeitraum hingezogen hätte. Ich würde sagen, dass es Profiteure geben wird. Insbesondere ist es eine Chance für ländliche Räume, dass Menschen, die jetzt lange Anfahrtszeiten haben, vielleicht schneller erreicht werden können, dass auch Geringqualifizierte in gewissem Maße eine Chance haben werden. Es gibt ein paar andere Punkte, bei denen ich sehr positiv gestimmt wäre, dass das funktioniert, und dass das auch in Richtung Gamification geht, wie Sie gesagt haben, also dass man mehr Spaß am Lernen haben kann. Ich habe so ein bisschen die Befürchtung, dass sich das bestätigt, was Forscher in der Vergangenheit schon herausgearbeitet haben, dass gerade Geringqualifizierte oder auch Lernschwächere, das wissen wir ja auch aus der Schulforschung, durchaus Gefahr laufen, abgehängt zu werden. Darauf, wie wir diese Zielgruppen erreichen, müssen wir ein echtes Auge haben. Das wird vor allem dann gelingen, wenn auch die Trainer und das Personal bei den Bildungsträgern gut qualifiziert sind, sich auch entsprechend methodisch und didaktisch



weiterentwickeln und wir eine gute Infrastruktur haben. Es wird sich mittelfristig wahrscheinlich eine Mischform durchsetzen, das hatte ich auch schon mal angedeutet. Wir machen die Erfahrung, dass wir in der aktuellen Situation Schwierigkeiten haben, Teilnehmer, die diese Motivationsproblematik ein bisschen aufweisen, angemessen zu erreichen.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Friedrich. Herr Ogrinz, bitte.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Also von mir, Herr Klös, ein ganz klares Ja, wir sehen die Digitalisierung eindeutig als Chance. Wir haben das als Chemie-Sozialpartner seit ein paar Monaten auf dem Schirm. Und wir sind gerade dabei, eine Weiterbildungsstrategie für die Branche zu erarbeiten, bei der auch das Thema „Spezielle Angebote für Produktionsmitarbeiter/-mitarbeiterinnen“ eine Rolle spielen wird. Auch die gehen so ein bisschen in die Richtung dessen, was Sie gesagt haben, wie wir die sogenannten Lernentwöhnten, die vor Jahrzehnten ihre Ausbildung gemacht haben, wieder ans Lernen kriegen und motivieren. Wir glauben, dass innovative, digitale Formate helfen können. Wir sind aber auch nicht naiv, das Digitale alleine wird es nicht richten. Wichtige didaktische Konzepte sind da auch mit dabei.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Ogrinz. Und damit sind wir bei der Fraktion Die Linke. Frau Kollegin Bull-Bischoff möchte nochmal das Wort, bitte.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE): Ich möchte gern nochmal auf meinen Ansatz und den von Frau Bylinski von vorhin zurückkommen. Das hat eben auch gerade eine Rolle gespielt: 4,6 Millionen Menschen im Alter von 25 bis 65 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Meine Frage an Herrn Friedrich ist: Sie sagen, man müsse ein Auge darauf halten, eben ist gesagt worden, digitales Lernen allein werde nicht reichen, das stimmt. Wie wollen Sie es bewerkstelligen, dass Settings entwickelt werden, die tatsächlich ankommen und angefragt werden? Ist der Vermittlungsvorrang im SGB II ein Hemmnis, um Teilqualifizierungen bis hin zum

voll qualifizierenden Berufsabschluss zu gehen? Inwieweit werden die Möglichkeiten, wie Zuweisungen und Bildungsgutscheine, die die Betroffenen bekommen, an irgendwelche Bedingungen geknüpft? Oder können die ohne Probleme zum vollqualifizierenden Berufsabschluss mit Teilqualifizierung voranschreiten?

Eine Frage nochmal zur Finanzierung: Sie sagten vorhin, die Bildungsträger können Qualität ruhig aufschreiben. Ich denke, wir haben ja zwei unterschiedliche Handlungslogiken: Qualität, sagen Sie, kann entwickelt werden, und wir haben auf der anderen Seite die Finanzierung, die sich seit 2012 nach den Bundesdurchschnittskostensätzen [BDKS] richtet. Und die waren damals im Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen darauf gerichtet, dass Geld gespart wird. Das heißt, Maßnahmekosten dürfen nicht über dem BDKS liegen, Ausnahmen sind möglich, die sind zu vernachlässigen. Dort wird der Mindestlohn nicht berücksichtigt für pädagogische Mitarbeiter. Dort ist nicht berücksichtigt, dass der Fachkräftemangel dazu führt, dass Sozialpädagoginnen gestiegene Löhne bekommen müssen, dass Menschen mit stärkeren Vermittlungshemmnissen sozialpädagogische Begleitung brauchen. Also noch einmal meine Frage: Braucht es eine Reform der AZAV?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Bull-Bischoff. Herr Friedrich, bitte.

Thomas Friedrich (BA): Die Ansätze, die Sie auch in den Empfehlungen haben, sind aus unserer Sicht die, die im aktuellen politischen Raum durchaus nochmal einer Diskussion würdig wären - also Flexibilisierung, Verkürzungsgebot, Qualifizierungsbonus - und dass der Ansatz, den ich schon mal genannt hatte, immer in enger Kooperation mit dem zu Beratenden erfolgt: „Bist du reif für einen Weiterbildungsabschnitt, möglicherweise in Teilqualifizierung?“ Wie gesagt, es gibt da schon sehr ermutigende Ansätze in der Bundesrepublik. Und insbesondere bei der Teilqualifizierung oder dem Kleinen-Schritt-Ansatz würde ich sagen, dass es uns sehr helfen würde, wenn wir das Verkürzungsgebot flexibilisieren könnten. Das sagen uns auch alle,



die vor Ort in der Praxis tätig sind und auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ich habe da sehr beeindruckende Beispiele gehört. Einen Vermittlungsvorrang, weil Sie es konkret gefragt haben, gibt es de facto nicht mehr. Da haben wir in der BA auch sehr darum gekämpft, der ist mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz de facto in dieser Form nicht mehr notwendig. Wenn jemand geeignet ist, wenn es jemand voraussichtlich schaffen wird, dann müssen wir nicht mehr mit dem Vermittlungsvorrang insbesondere im SGB II agieren. Da gab es auch eine Asymmetrie zwischen den beiden Rechtskreisen. Wir begrüßen es ausdrücklich und es war immer eine Forderung von uns, die beiden Rechtskreise symmetrisch zu behandeln. Das Arbeit-von-morgen-Gesetz hat die Ungleichheit aufgehoben. Zu den Bundesdurchschnittskostensätzen: Ich teile es auch ausdrücklich, dass wir eine Reform der AZAV gebraucht haben. Die AZAV ist mit schrittweiser Einführung am 1.7. und zum 1.10. reformiert worden. Wir haben jetzt einen 20 Prozent-Aufschlag zum 1.7. bei den BDKS und wir haben zum 1.10. einen sogenannten 25 Prozent-Korridor, der es den Bildungsträgern ermöglicht, bei aktiver Kalkulation unter allen Qualitätsgesichtspunkten, die da berücksichtigt werden können, einen höheren BDKS als den von uns bei den fachkundigen Stellen errechneten einzureichen. Und selbst dann kann man bei uns noch bei Überschreitung der 25 Prozent einreichen. Ich glaube, dass wir aktuell gut beraten wären, das erstmal zu beobachten. Da sind für die BA auch in den nächsten Jahren erhebliche Kostensteigerungen zu erwarten. Ich habe schon aufgezeigt, in was für Größenordnungen die Weiterbildungskosten bei uns in den letzten fünf Jahren gestiegen sind und die Prognose ist, dass die durch die Reform der AZAV nochmal deutlich steigen werden.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Friedrich. Und abschließend die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Herr Strengmann-Kuhn, bitte.

Abg. Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Ich habe eine Frage an alle drei und würde dann diesmal mit Herrn Bosch anfangen, der das letzte Mal keine Frage von mir bekommen hat, aber zu der Frage sicherlich ausführlich Stellung nehmen kann: Wer

soll denn das alles bezahlen? Wir Grünen unterscheiden in unserem Konzept insbesondere zwischen arbeitsmarktbedingter Weiterbildung und sonstiger Weiterbildung. Vor der Klammer ist natürlich die Weiterbildung, die die Unternehmen bezahlen. Aber hier geht es um die öffentliche Weiterbildung, oder darum, wo die Öffentlichkeit was bezahlen muss. Das wäre in den beiden Fällen arbeitsmarktbedingt, um Arbeitslosigkeit zu verhindern, oder die Menschen wegen Strukturwandels zu unterstützen oder auch die Möglichkeit zu geben, dass jemand sagt, ich möchte nochmal etwas Neues lernen. Im ersten Fall sagen wir Grünen, wir wollen die Arbeitslosenversicherung mit Weiterbildungsgeld, Recht auf Weiterbildung etc. weiterentwickeln. Der andere Fall, der auch mit dem Recht auf Weiterbildung verbunden ist, ist eher im BAföG-Bereich und das ist dann steuerfinanziert. Da würde mich interessieren zu erfahren, ob das eine Logik ist, der Sie sich anschließen können, oder ob es daran Kritik oder alternative Vorschläge dazu gibt?

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Strengmann-Kuhn. Dann fangen wir mit Herrn Bosch an, Herr Ogrinz und abschließend dann Herr Friedrich. Bitte sehr, Herr Professor Bosch.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen): Ich sehe da eigentlich auch eine klare Logik: Alles, was sozusagen arbeitsmarktpolitisch notwendig ist, was mit Strukturwandel zu tun hat, was Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen ist, die entweder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit gefährdet sind, fällt in den Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Und damit sind es Versicherungsbeiträge, oder es sind Steuerbeiträge, weil SGB II aus Steuermitteln finanziert wird. Da muss man schon unterscheiden, das ist nicht ein System. Und das Konzept der Arbeitsversicherung, wenn man den Akzent auf Versicherung legt, bezieht sich nur auf die BA und nicht auf SGB II. Ich habe auch noch vorgeschlagen, nach österreichischem Modell ein Fachkräftestipendium einzuführen, was der Logik ein bisschen widersprechen würde, wenn es auch für Selbstständige geöffnet wird. Die Österreicher haben das Problem nicht, weil die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus Steuermitteln bezahlt werden, aber wir haben dieses Problem



der Logik. Wenn man so etwas bei der BA einführt, stellt sich in der Tat die Frage, ob das nicht durch einen Steuerzuschuss finanziert werden soll, weil sonst eine Verletzung der Versicherungslogik vorläge. Die BAföG-Systeme sind ganz klar Steuermittel, und ich finde die BAföG-Systeme auch wirklich wichtig. Gerade, wenn wir sie zu einem System des lebenslangen Lernens ausbauen, können wir mit wenigen Änderungen, ohne Altersgrenzen, ein wirklich neues System schaffen. Das ist natürlich ein System, das aus Steuermitteln finanziert werden muss, und das führt dann sicherlich dazu, dass auch die Ausgaben steigen. Dennoch werden die Erträge für die Gesellschaft sicher sehr positiv sein, weil natürlich viele Menschen auch von sich aus die Initiative ergreifen, bevor sie arbeitslos werden. Etwa weil sie mit ihrer Arbeit nicht zufrieden sind, weil sie unter Umständen merken, dass sie diese Arbeit nicht lange aushalten. Das heißt, die nehmen auch Arbeitslosigkeit vorweg, und das gilt umso mehr als unsere Altersgrenzen auf 67 Jahre erhöht worden sind. Das heißt, wir sind eigentlich aus vielen Gründen dazu gezwungen, die bisherigen Altersgrenzen in diesem System wirklich neu zu denken.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Bosch, jetzt bitte zwei knappe Antworten noch von Ihnen, Herr Ogrinz, und Ihnen, Herr Friedrich.

Dr. Andreas Ogrinz (BAVC): Vielen Dank. Wir sollten jetzt nicht so tun, als gäbe es die Weiterbildung noch nicht und als gäbe es auch noch keine Finanzierung der Weiterbildung, das ist immer so ein bisschen das Problem bei diesen Debatten. Natürlich gibt es das schon ganz oft und es wird auch sehr viel dafür bezahlt. Wenn wir nach den beiden Systemen trennen, also arbeitsmarktbezogene Weiterbildung, da sollten wir wirklich erstmal schauen, wie die bestehenden Instrumente, die auch zum Teil jüngeren Datums sind, funktionieren. Ich sage nur, Qualifizierungschancengesetz, Arbeit-von-morgen-Gesetz. Bitte nicht eine neue Sau durchs Dorf treiben, also erstmal das testen, was da ist, da brauchen wir aus unserer Sicht auch erstmal nicht mehr Geld. Was den freien Weiterbildungsmarkt für die betriebliche Weiterbildung angeht, gibt es eben einen Markt; und da würde ich in diesen staatsgläubigen Zeiten auch so ein bisschen mehr

auf den Markt vertrauen und schauen, das Geld zusammenhalten und mit den bestehenden Instrumenten, mit den Sozialpartnern dann Weiterbildung kooperativ fördern. Also, es ist in der Hauptsache nicht ein Geldproblem.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Friedrich, noch ganz kurz zum Schluss Ihre letzten Sätze.

Thomas Friedrich (BA): Zu dem Thema: Wer soll es finanzieren? Ich denke, in dem Moment, in dem wir einen Arbeitsmarktbezug haben, sind wir in dem aktuellen System gut aufgestellt. Das Weiterbildungsgeld, was im Papier von den Grünen vorgeschlagen wird, soll die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung unterstützen. Das ähnelt auch ein bisschen dem Konzept unseres Qualifizierungsbonus. Mir ist es wichtig, dass wir das rechtskreisübergreifend symmetrisch darstellen, damit wir keine Auseinanderentwicklung in den beiden Rechtskreisen haben.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank für Ihre sehr präzisen Antworten und auch sehr konkreten Vorschläge an Sie Herr Friedrich, Herr Ogrinz und Herr Bosch. Ich denke, das war jetzt eine sehr gewinnbringende Diskussion. Vor diesem Hintergrund nochmal ein ganz herzliches Dankeschön, dass Sie bereit waren, heute dabei zu sein und hier Ihren Input zu geben. Auch für Ihre Präsentationen darf ich mich bedanken. Es wird sicherlich im Nachgang noch weitere Fragen geben und die Mitglieder der Kommission werden zum Teil noch auf Sie zurückkommen. Ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie dabei waren, ein Applaus der versammelten Enquete-Kommission ist Ihnen sicher. Sie dürfen gerne noch dabei bleiben, wenn Sie wollen, das ist bis zum Schluss eine öffentliche Sitzung. Aber natürlich müssen Sie nicht, wenn Sie sich verabschieden wollen. Ganz herzliches Dankeschön nochmal an Sie drei, Herr Friedrich, Herr Ogrinz und Herr Bosch!

Tagesordnungspunkt 2

Berichte aus den Projektgruppen 4, 5 und 6

Der Vorsitzende: Dann würden wir jetzt zum Tagesordnungspunkt 2 kommen, zu den Berichten



aus den Sitzungen der Projektgruppen von heute Vormittag. Ich möchte Sie bitten, sich angesichts der fortgeschrittenen Zeit etwas knapp zu halten. Frau Kollegin Fahimi, Sie würden mit der Projektgruppe 4 beginnen, da geht es gerade um Weiterbildung und duales Studium, und Sie haben das Wort.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Da haben Sie mich kalt erwischt. (...)

Der Vorsitzende: Okay, dann würden wir bei Gruppe 5 starten, Frau Kollegin Höchst bitte zur beruflichen Bildung, Attraktivitätssteigerung, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit.

Abg. Nicole Höchst (AfD): Vielen Dank für das Wort. Unsere Projektgruppe „Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit“ hatte sich heute Morgen die Themen Informelles Lernen und Außerberufliche Erfahrungen vorgenommen. Dazu konnten wir den uns schon bekannten Herrn Prof. Dr. Eckart Severing von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg, Institut für Pädagogik, gewinnen. Ich bringe jetzt einfach mal ein paar Schlaglichter mit dem Bedürfnis, die Zeitspanne kurz zu halten. Das berufliche Wissen schlägt heute in immer schnelleren Zyklen um und stellt viele Menschen vor größere Herausforderungen und Anpassungen. Das informelle Lernen ist nicht mehr zweitrangige Form des beruflichen Lernens, sondern gleich wichtig und notwendig wie formal und non-formale Bildung, so Herr Severing. Es entscheiden zwei Punkte über die Bereitschaft zum berufsbezogenen, informellen Lernen – hier seien nur die Schlagworte Zugänglichkeit und Verwertbarkeit genannt. Die Wissenschaft konnte feststellen, sollten Lernanstrengungen allerdings nicht zu verwertbaren Zertifikaten führen, wird die Mitwirkungsbereitschaft Berufstätiger gemindert. Wichtig ist in dem Kontext auch, formal nicht qualifiziert, heißt nicht unqualifiziert. Der Blick auf diese Gruppe ist daher besonders wichtig. Sehr interessant waren bei den Ausführungen Severings die Beispiele von Validierungsverfahren aus den Ländern Österreich, also vor allen Dingen Oberösterreich, Frankreich, Norwegen, Dänemark, Finnland, den

Niederlanden sowie der Schweiz. Eine bedeutende tendenzielle Erkenntnis hieraus: Die Nichtbeschäftigungsquote nimmt bei höheren Kompetenzen selbst ohne formalen Berufsabschluss ab. In Deutschland dagegen führen berufliche Kompetenzen, also hier formal bei geringqualifizierten Männern, nicht zu einer Reduzierung des Arbeitslosenrisikos. Herr Severing stellte mehrere Validierungssysteme in seinem Text vor, die er für Deutschland als praktikabel erachten würde. Die bis dato zu geringe Akzeptanz von Validierungsverfahren non-formaler und informell erworbener Kompetenzen sei auf den fehlenden Bezug auf Referenzstandards der beruflichen Bildung zurückzuführen, aber auch darauf, dass die Verfahren nicht von Regelinstitutionen der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes durchgeführt werden. Ich muss jetzt ein bisschen kürzen, ich könnte sonst noch ganz viel dazu sagen. Also es gibt noch einige sehr spannende Aspekte für die zukünftige Diskussion, aber insgesamt waren sich alle Mitglieder der Projektgruppe einig, dass es gilt, zu viele formal Nichtqualifizierte wieder besser und dauerhafter in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da die volkswirtschaftlichen Schäden dadurch deutlich verringert werden könnten. 4,6 Millionen der über 25-Jährigen haben in Deutschland keinen formalen Berufsabschluss, davon 1,5 Millionen unter 35 Jahren. Hier lohnt es sich noch mehr, dagegen zu steuern. Anschließend haben wir zu unserer großen Befriedigung nach kurzer Diskussion die Handlungsempfehlungen mit geringfügigen Änderungen des Themenblocks 2 verabschiedet. Also, wir haben fest gearbeitet und hatten einige tolle Ergebnisse. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Höchst für die Projektgruppe 5. Dann Frau Bull-Bischoff bitte zur Projektgruppe 6 „Zu- und Übergänge“ mit einem kurzen Bericht.

Abg. Dr. Birke Bull-Bischoff (DIE LINKE.): Wir haben uns heute mit der Kontroverse der Nachqualifizierungen beschäftigt. Es ging um die Instrumentarien der Nachqualifizierung in ihren Chancen und Risiken. Auf der einen Seite steht, wie der Name schon sagt, die Nachqualifizierung für berufserfahrene Menschen ohne Berufsabschluss und auf der anderen Seite die Gefahr, dass



man mit einer Ausweitung dieser Instrumentarien die klassische duale Ausbildung gefährdet. Wir waren uns einig, dass das der kleinste gemeinsame Nenner, das Ideal ist, eine vollqualifizierende Ausbildung für diese nach zu qualifizierenden berufserfahrenen Erwachsenen über 25 Jahre zu absolvieren.

Und die Frage ist: Was steht dem entgegen? Denn es stand die Zahl im Raum, dass nur ca. vier Prozent diesen Weg bis zu einem Berufsabschluss vollenden. Also zum einen steht da die Bewilligungspraxis der Bundesagentur in der Kritik, da wird mit sehr vielen Zuschreibungen und Vermutungen gearbeitet. Bei der Zuweisung: Ist das eine gute Möglichkeit, die Teilqualifizierung durch denjenigen absolvieren zu lassen? Wie viele Teilqualifizierungen billigen wir zu? Die Frage der Unterstützungsmöglichkeiten haben wir diskutiert - da braucht es mehr. Es müssen mehr Anreize geschaffen werden, um die Motivation der Betroffenen zu stärken. Ich denke mal, da müssen wir noch ein bisschen konkreter werden. Kontrovers war die Frage der Standardisierung, die einen sagen, die Folgewirkungen würden kontraproduktiv sein, für die anderen ist es für die Akzeptanz dieses Instrumentariums wichtig. Wir haben uns mit dem Vermittlungsvorrang beschäftigt: Ist der hinderlich, oder ist er es nicht? Das, was ich eben Herrn Friedrich gefragt habe, ob das von der BA abgelehnt wird. Beratung und Begleitung hat eine große Rolle bei uns gespielt oder die Frage, ob berufliche Handlungsfähigkeit, das konzeptübergreifende Ziel dualer oder überhaupt von Berufsausbildung, ob das mit einem solch kleinteiligen Vorgehen möglich ist oder ob das nicht ein übergreifender Anspruch ist, der es erst in der Summe der Teilqualifikation möglich macht? Und wir waren uns einig: Es braucht einen großen Forschungsbedarf zu Daten über die Wirksamkeit dieser Nachqualifizierungsmaßnahmen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Kollegin Bull-Bischoff, und jetzt bitte Kollegin Fahimi in aller Kürze.

Abg. Yasmin Fahimi (SPD): Danke, dass Sie mir nochmal Zeit verschafft haben. Wir haben uns

heute nochmal mit dem Thema „Orte und Vernetzungen der Weiterbildung“ vertieft beschäftigt und uns insbesondere das Beispiel des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung angeschaut. Natürlich ist das ein Institut, das sich das Thema Berufliche Bildung quasi über den gesamten beruflichen Lebens- und Karriereweg hinweg anschaut, insofern muss man sich nochmal den Fall Weiterbildung herausnehmen. Dort ist es so, dass das Hamburger Institut auch schon deutliche Schritte zur Zusammenführung verschiedenster Aspekte, die auch heute eine Rolle in der Enquete-Kommission gespielt haben, vollzogen hat. Das heißt, auch beim Thema Weiterbildung gibt es inzwischen so etwas wie eine selbstverpflichtende Erklärung von Weiterbildungsanbietern, die ein Prüfsiegel verabredet haben. Diese Initiative hat es gegeben. Es gibt eine kostenlose Beratung, also eine „Hamburg-Service und Beratung GmbH“, die gemeinnützig organisiert ist und die vor allem auch anbieterneutral ist. Es gibt Kursportale, „Hamburg aktiv“ nennen die sich, also im Prinzip eine Weiterbildungsdatenbank, wo die verschiedenen Angebote nochmal aufgeführt werden. Und es gibt einen Weiterbildungsbonus, den verschiedene Bundesländer kennen, aber Hamburg informiert nochmal entsprechend darüber und vermittelt. Das heißt, so gesehen hat das Hamburger Institut für Berufliche Bildung in den vergangenen Jahren eine wirklich echte Vernetzung mit all diesen einzelnen Aspekten geschaffen und bietet selbst auch eine Fülle von Zusatzqualifikationen an. Vielleicht wäre es als eine Quintessenz daraus wünschenswert, nicht nur die für eine staatlich anerkannte, sich in öffentlicher Hand befindlichen Berufsschule, doch eher eng limitierten, Weiterbildungszusatzqualifikationen zu machen, sondern die staatliche Verantwortung hier sehr viel mehr zu stärken und damit auch die Möglichkeit dessen, was Berufsschulen tun dürfen. Auch plädieren wir dafür, dass höhere Bildungsabschlüsse sowie anschlussfähige ISO-zertifizierbare Zusatzqualifikationen eingeführt werden sollen.

Und als zweiten Input haben wir den Herrn Prof. Hecker gehabt, der eine private Hochschule hier in Berlin betreibt, die DBU. Hier gab es das interessante Modell, dass diese Hochschule auch anfängt, in regionalen Netzwerken zu denken. Es



gibt dort sogenannte Pop-Up-Campus, die so funktionieren, dass nicht nur die Hochschule hier in Berlin digitale Angebote macht, sondern, dass die Hochschule sehr unternehmensspezifisch, wo sich Cluster ergeben, diese regionalen Bündnisse unterstützt, indem sie geblockten Präsenzunterricht und andere Inhalte im digitalen Format anbietet. Insofern ist dies eine ganz andere Form von Vernetzungsarbeit. Das Besondere an der privaten Hochschule n Berlin, DBU, ist hier sicherlich noch, dass sie sehr viel stärker in selbstgesteuerten Lernprozessen, in überschaubaren Lernsprints denkt und versucht auf Zertifizierung, zu der sie sich sehr klar bekennen und die sie auch sehr klar favorisieren, und auf Flexibilisierung und die individuellen Lernprozesse und -phasen einzugehen. Auf der anderen Seite geht sie auch sehr spezifisch auf die inhaltlichen Anforderungen der Unternehmen ein. Und da helfen digitale Lernkonzepte und digitale Didaktik, die wir heute präsentiert bekommen haben, die ich aber jetzt nicht ausführlicher beschreiben kann.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Kollegin Fahimi, auch für diesen Bericht. Damit können wir den Tagesordnungspunkt 2 dann auch abschließen.

Tagesordnungspunkt 3

Abnahme des wissenschaftlichen Gutachtens zum Thema „Haltung der vor der Berufswahl stehenden jungen Menschen und Auszubildenden zur Beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ der Firma Zebralog GmbH & Co. KG Berlin

Der Vorsitzende: Wir kommen jetzt zum Tagesordnungspunkt 3, ein eher formaler Punkt. Es geht um die Abnahme des wissenschaftlichen Gutachtens zum Thema „Haltung der vor der Berufswahl stehenden jungen Menschen und Auszubildenden zur beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt“. Wir hatten eine extra Sitzung dazu mit der Firma Zebralog GmbH & Co. KG. Sie haben das Gutachten und die Anhänge dazu als Kommissionsdrucksache 19(28)103 und 103a erhalten. Eine formale Abnahme durch die

Kommission ist erforderlich, damit wir das Projekt abschließen können und dann auch die Voraussetzungen für eine Vergütung der Agentur vorliegen. Sie haben dazu eine Beschlussvorlage als Kommissionsdrucksache 19(28)105 erhalten. Die Obleute haben sich in ihrer Besprechung am 9. September mit der Angelegenheit befasst und sind übereingekommen, dass nichts dagegen spricht, der Kommission das Gutachten heute zur Abnahme vorzulegen. Wir können jetzt in dieser Webex-Konferenz keine klassische Abstimmung mit Handzeichen vornehmen, deshalb schlage ich folgendes Verfahren vor: Wenn Sie der Abnahme zustimmen, oder wenn etwas dagegen spricht, der Abnahme zuzustimmen, dann würde ich Sie bitten, sich jetzt bitte zu melden. Wenn Sie gegen die Abnahme sind – das sehe ich nicht, das Sekretariat meldet auch nichts – dann, wenn kein Widerspruch da ist, dann würde ich jetzt feststellen, dass das so beschlossen ist und das Gutachten damit abgenommen ist und die Zebralog GmbH vergütet werden kann. Danke sehr.

Tagesordnungspunkt 4

Einsetzung der Projektgruppe 7 „Finanzierung der Aus- und Weiterbildung“

Der Vorsitzende: Dann kommen wir zum Tagesordnungspunkt 4, der Einsetzung der Projektgruppe 7 „Finanzierung der Aus- und Weiterbildung“. In der Besprechung vom 12. Februar haben die Obleute bereits festgehalten, dass die Projektgruppe 7 ihre Arbeit im September aufnehmen soll. Ich wurde gebeten, als Vorsitzender die Leitung der Projektgruppe zu übernehmen. Es ist beschlossen worden, dass wir die Projektgruppe heute einsetzen, damit sie am 28. September die Arbeit aufnehmen kann. Dieses Vorgehen ist bereits in der Kommissionsdrucksache 19(28)14 vom 5. November 2018 grundsätzlich beschlossen worden, und die Obleute haben das in der Runde vom 9. September nochmal bestätigt. Deshalb ist jetzt hier kein formaler Beschluss erforderlich. Die Zusammensetzung der Projektgruppe wurde Ihnen mit der Kommissionsdrucksache 19(28)104 mitgeteilt, das Dokument soll dann auch auf der



Internetseite der Enquete-Kommission veröffentlicht werden. Den Vorsitz werde allerdings jetzt nicht ich übernehmen, sondern meine Nachfolgerin, die wir gleich unter TOP 6 bestimmen wollen. Das also jetzt nachrichtlich.

Tagesordnungspunkt 5

Verschiedenes

Der Vorsitzende: Wenn es hierzu keine Wortmeldungen gibt, dann kommen wir zu Tagesordnungspunkt 5 „Verschiedenes“. Ganz kurz zum Stand des Berichtes und zur Sitzung am 5. Oktober 2020: Die Obleute haben sich in ihren Besprechungen am 1. und 8. Juli 2020 auf eine vorläufige Gliederung des Berichts als „living document“ verständigt. Die Gliederung haben die Mitglieder der Kommission mit dem Obleutevermerk auch erhalten. Das Sekretariat hat wie besprochen in der sitzungsfreien Zeit einen ersten Entwurf gefertigt, der folgende Elemente enthält, nämlich die Einarbeitung der bereits vorliegenden Texte der Projektgruppen in die vereinbarte Gliederung, einen Entwurf des Abschnittes zur schulischen Berufsausbildung und zu den Erwartungen der jungen Menschen und auch einen Text zu den Lernortkooperationen. Wir wollen dazu jetzt in einer informellen Abstimmung dieses Entwurfs auf die Arbeitsebene gehen, dazu wird es am 16. September, also am Mittwochvormittag, eine Sitzung geben. Der Entwurf wurde auch an die Fraktionen versandt. Falls es nach dem Treffen am 16. September noch Klärungsbedarf gibt, werden wir uns in der Obleuterunde am 30. September 2020 damit auseinandersetzen. Und wir werden Ihnen dann den Entwurf für die nächste Sitzung am 5. Oktober rechtzeitig vorlegen und dann in der Sitzung über diesen Bericht beraten.

Gibt es dann unter TOP 5 noch Punkte, die Sie ansprechen möchten? Das sehe ich nicht.

Tagesordnungspunkt 6

Bestimmung der neuen Vorsitzenden gem. § 58 GO-BT

Der Vorsitzende: Dann würde ich jetzt zum letzten Tagesordnungspunkt kommen, nämlich zum Tagesordnungspunkt 6, der Bestimmung der neuen Vorsitzenden gemäß § 58 unserer Geschäftsordnung des Bundestages. Ich hatte Ihnen bereits mitgeteilt, dass ich den Vorsitz der Kommission aufgrund meiner neuen Aufgabe abgeben muss. Ich darf nochmal sagen, dass ich das wirklich mit einer Träne im Knopfloch mache. Ich habe diesen Vorsitz sehr gerne innegehabt und möchte mich an der Stelle wirklich nochmal ganz herzlich für die sehr gute, konstruktive Zusammenarbeit und das positive Miteinander in dieser Enquete-Kommission bedanken.

Nach der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages ist in § 58 vorgesehen, dass die Ausschüsse ihre Vorsitzenden bestimmen. Diese Regelungen gelten analog auch für Enquete-Kommissionen nach § 74 der Geschäftsordnung. Gemäß einer interfraktionellen Vereinbarung steht das Vorschlagsrecht für den Vorsitz in dieser Enquete-Kommission der CDU/CSU-Fraktion zu und deshalb bitte ich nun die Obfrau der CDU/CSU-Fraktion, Katrin Staffler, um ihren Vorschlag. Frau Staffler, liebe Katrin, du hast das Wort.

Abg. Katrin Staffler (CDU/CSU): Das mache ich sehr gerne, lieber Stefan, aber nicht ohne jetzt vorher zumindest nochmal in der Runde unseren Dank auszudrücken, den Dank an dich, weil ich fand, dass das wirklich immer eine sehr hervorragende Zusammenarbeit war, die perfekt geklappt hat. Und zusätzlich dazu, dass sie inhaltlich gut war, war sie auch noch menschlich unglaublich angenehm, es war immer eine große Freude, mit dir zusammenzuarbeiten. Und ich glaube, ich kann das im Namen aller Obleutekollegen sagen, dass das wirklich immer alles super geklappt hat und man sich auf alles hat verlassen können, was wir mit dir besprochen haben. Insofern vielen, vielen Dank nochmal für deine Arbeit. Das Einzige, was uns tröstet, ist, dass wir dich trotzdem noch als Mitglied der



Enquete behalten dürfen, das ist sehr schön, und natürlich der Gedanke, dass das hoffentlich in der neuen Konstellation genauso gut funktioniert. Stefan, vielen Dank an der Stelle von meiner Seite!

Dann darf ich an der Stelle sozusagen meines Amtes walten und den Vorschlag nennen, den die Union auserkoren hat. Die Fraktion hat am 8. September eine Nachfolge für dich bestimmt und als Vorsitzende der Enquete-Kommission unsere Kollegin Antje Lezius benannt, die auch schon von Anfang an dabei und in den Themen drin ist. Insofern schlage ich Frau Antje Lezius für den Vorsitz vor und freue mich auch schon auf die Zusammenarbeit. Dankeschön!

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank, liebe Katrin Staffler, für den Vorschlag und auch nochmal für die freundlichen Worte. Ich hatte meinen Teil schon gesagt, herzlichen Dank auch nochmal an die Obleute für die wirklich sehr gute Vorbereitungsstrukturierung unserer Sitzungen. Ich bin ja noch nicht aus der Welt und von daher, alles Gute jetzt auch der Kommission im Folgenden.

Vorgeschlagen für den Vorsitz der Kommission ist Antje Lezius. Ich würde jetzt wie unter Tagesordnungspunkt 3 verfahren und schauen, ob es im Chat oder per Wortmeldung Einwände gegen diese Nominierung gibt. Das sehe ich nicht. Es gibt also keinen Widerspruch gegen den Vorschlag der Unionsfraktion. Dann darf ich dich, liebe Antje Lezius, fragen, ob du bereit bist, das Amt der Vorsitzenden der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ zu übernehmen?

Abg. Antje Lezius (CDU/CSU): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, lieber Stefan, ich bin sehr gerne bereit, den Vorsitz zu übernehmen. Auch von mir nochmal ein sehr herzliches Dankeschön für

deine hervorragende Arbeit, für das menschliche und freundliche, gute Zusammensein in der Enquete-Kommission. Du hast alles sehr gut vorbereitet, und ich freue mich auf die weitere gute Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Kommission. Ich freue mich darauf und hoffe auf Ihre Zustimmung.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, liebe Antje Lezius. Ich stelle hiermit das Einverständnis der Kommission fest, dass Frau Abgeordnete Antje Lezius zur Vorsitzenden des Ausschusses bestimmt ist. Herzlichen Dank an die Mitglieder der Kommission und herzlichen Glückwunsch dir, liebe Antje, zur Wahl und alles Gute für die Amtsführung im Namen der gesamten Kommission. Das darf ich, denke ich, sagen. Du wirst die erste Sitzungsleitung dann in der kommenden Sitzung am 5. Oktober übernehmen, wenn wir das erste Mal über den Bericht diskutieren werden. Liebe Antje, alles Gute Dir und der gesamten Kommission.

Falls es dann keine weiteren Punkte gibt, würde ich nun die Sitzung schließen. Ich darf Ihnen allen noch einen guten Tag wünschen, eine gute Sitzungswoche und bleiben Sie vor allem gesund. Ich freue mich auf ein Wiedersehen bei nächster Gelegenheit. Alles, Gute und auf bald!

Das Sekretariat bitte ich, die Aufzeichnung zu beenden.

Schluss der Sitzung: 16:04 Uhr

gez. Dr. Stefan Kaufmann, MdB

Vorsitzender