

# **Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)**

## **Stellungnahme des Wuppertaler Kreises zur 28. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 26. November 2018**

### **I. Sachverhalt**

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ sollen erste Punkte der sogenannten „Qualifizierungsoffensive Wissen und Sicherheit für den Wandel“ umgesetzt werden.

Am 18. Oktober 2018 wurde der Gesetzentwurf der Bundesregierung für das geplante Qualifizierungschancengesetz im Bundestag in einer ersten Lesung beraten und dem Ausschuss für Arbeit und Soziales überwiesen. Der Bundesrat hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung vom 19. Oktober 2018 beraten und hierzu Stellung genommen. Der Normenkontrollrat hat keine Einwände gegen die Gesetzesfolgen des Vorhabens erhoben.

Am 26. November 2018 findet hierzu eine öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales statt. Der Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung nimmt hiermit erneut Stellung zu dem Gesetzesvorhaben, seine Standpunkte sind bereits dem BMAS zum Referentenentwurf übermittelt worden.

### **II. Stellungnahme des Wuppertaler Kreises**

#### **1. Hintergrund**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 30. Mai 2018 seine Vorschläge für eine sogenannte Qualifizierungsoffensive veröffentlicht, mit der einerseits eine Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und gleichzeitig eine Ausweitung des Leistungsspektrums der Arbeitsförderung verbunden ist.

Im Fokus des Wuppertaler Kreises als dem Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft stehen dabei die geplanten Änderungen bei der Qualifizierung von Beschäftigten sowie beim Beratungsauftrag der Bundesagentur für Arbeit.

Der Gesetzentwurf sieht vor, durch eine Neufassung der §§ 81 und 82 SGB III das bisherige „WeGebAU“-Programm auszubauen und weiterzuentwickeln und in einem höheren Umfang als bisher die Qualifizierung von Beschäftigten aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit und damit der Beitragszahler zu finanzieren. Dazu ist eine nach Unternehmensgröße gestaffelte Förderung der Weiterbildungskosten und auch des fortgezahlten Arbeitsentgeltes von Beschäftigten vorgesehen. Begründet wird die Ausweitung der Förderung für Beschäftigte mit den Herausforderungen der Digitalisierung und der demografischen Entwicklung und den dadurch beschleunigten Anpassungsprozessen auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die in der Koalition vereinbarte Senkung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung von bisher 3,0% auf 2,6% bzw. bis 2022 auf 2,5% begrenzt den finanziellen Spielraum für weitere Ausweitungen der Leistungen zur Qualifizierung.

## **2. Ausweitung der Förderung von Weiterbildung für Beschäftigte**

Die Möglichkeit der Förderung der Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird erheblich ausgeweitet. Die bisherigen Regelungen des „WeGebAU“-Programmes, das sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten sowie an Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung gerichtet hat, werden dafür geöffnet: Künftig können Beschäftigte unabhängig von der Unternehmensgröße im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses bei beruflicher Weiterbildung gefördert werden. Voraussetzung ist i.d.R. eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten, die nach Unternehmensgrößen gestaffelt bis zu 75% beträgt. Ausnahmen hierzu sind für Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, für Schwerbehinderte und für Beschäftigte über 45 Jahren definiert. Neben der (ggf. anteiligen) Übernahme von Lehrgangskosten werden zusätzlich anteilig Zuschüsse an die Arbeitgeber zu den Lohnkosten gewährt, ebenfalls nach Unternehmensgrößen gestaffelt. Wenn ein Berufsabschluss nachgeholt werden soll, kann die Förderung der Lohnkosten bis zu 100% betragen.

## *Votum*

Es sollte Prämisse der Weiterbildungspolitik sein, die Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen.

Die Herausforderungen der digitalen Transformation fordern erhebliche Anstrengungen in der Personalentwicklung und in der betrieblichen Weiterbildung. Dabei stehen arbeitsplatznahe Bildungsprozesse und das Lernen im Prozess der Arbeit an erster Stelle, um die Entwicklung der Arbeitsprozesse im Gleichklang mit der Qualifizierung der Beschäftigten zu gestalten.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte zielt darauf, vor allem kleinen und mittleren Unternehmen Anreize für berufliche Weiterbildung zu geben und den Beschäftigten im Strukturwandel passende Qualifikationen zu vermitteln. Die geförderten Maßnahmen umfassen jedoch ausschließlich außerbetriebliche Maßnahmen, die ausdrücklich nicht arbeitsplatzbezogen sind.

Die Erfahrungen in der betrieblichen Weiterbildung zeigen, dass eine aktive Personalentwicklung und das Lernen im Prozess der Arbeit eines der wichtigsten Erfolgsfaktoren für den digitalen Wandel sind. Innerbetriebliche und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen in unternehmerischer Verantwortung sind damit auch die Instrumente mit der besten präventiven Wirkung gegen Arbeitslosigkeit.

Hier soll allerdings ausdrücklich nicht dieses Instrument gestärkt werden, sondern ein außerbetriebliches Lernen in öffentlich geförderten Maßnahmen. Mit diesem Schritt wird eine Richtung eingeschlagen, die eine kontraproduktive Wirkung auf die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft der Unternehmen haben könnte. Eine hohe Förderung von nicht arbeitsplatzbezogenen und außerbetrieblich durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen könnte Unternehmen einen Anreiz bieten, das eigene Engagement und die Investition in die arbeitsplatznahe eigenverantwortliche Weiterbildung und Personalentwicklung einzuschränken, um die Förderung in Anspruch zu nehmen. Es steht zu befürchten, dass gerade bei solchen Unternehmen, die vom Strukturwandel wirtschaftlich betroffen sind, durch die Anreizwirkung der Förderinstrumente die Eigenverantwortung geschwächt wird.

Darüber hinaus ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises zu hinterfragen, ob die Zielgruppe dieses Gesetzes, nämlich „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder

in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind“ bzw. „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben“ nicht zu offen definiert ist und damit die Gefahr des Ausuferns der Förderung besteht, die lediglich durch das Budget eingeschränkt ist. Der Wuppertaler Kreis spricht sich deshalb dafür aus, aus ordnungspolitischen Gründen die Zielgruppe explizit auf solche Fälle zu begrenzen, in denen die unternehmerische Verantwortung objektiv nicht mehr wahrgenommen werden kann.

### **3. Veränderungen bei der Weiterbildungsberatung**

Die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit in der Berufsberatung für Personen sowie der Arbeitsmarktberatung für Unternehmen werden im Gesetzentwurf präzisiert und ausgeweitet. Dazu werden die Weiterbildungsberatung für Personen sowie die Qualifizierungsberatung für Unternehmen explizit als Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit gesetzlich definiert. Mit dieser Beratungsaufgabe soll die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen im Sinne der Prävention gegen Arbeitslosigkeit gefördert werden.

#### *Votum*

Bei der Ausweitung der Aufgabe der Weiterbildungsberatung für Beschäftigte sowie der Qualifizierungsberatung für Unternehmen ist es aus Sicht des Wuppertaler Kreises wichtig, dass diese marktneutral erfolgt. Die Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit für Betriebe darf nicht dazu führen, dass betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Anreiz möglicher öffentlicher Förderung in einem schleichenden Prozess in den Bereich der öffentlich finanzierten Weiterbildung überführt werden und damit die unternehmerische Eigenverantwortung geschwächt wird.

Aus Sicht der Weiterbildungsbranche könnte ein solcher Prozess auch wettbewerbsverzerrend wirken, wenn Weiterbildungsunternehmen, die im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung tätig sind, aufgrund ihrer fachlichen Nähe und ihrer Zusammenarbeit mit den Beratern der Bundesagentur für Arbeit in der Beratung bevorzugt berücksichtigt werden. Die Ausweitung der Beratungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit im Sinne einer Qualifizierungsberatung für Unternehmen ist aus diesen Gründen aus Sicht des Wuppertaler Kreises kritisch zu begleiten.

#### 4. Fazit

Der Wuppertaler Kreis hat erhebliche Bedenken, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen ein zukunftsweisender Schritt sind, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen.

Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Es ist die Verantwortung der Unternehmen, aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung zu investieren. Bei einer deutlichen Ausweitung der öffentlich geförderten Weiterbildung sowie der Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit in den betrieblichen Bereich besteht die Gefahr, dass dieser unmittelbare Zusammenhang durch förderungsbezogene Überlegungen überlagert wird.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die Senkung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung und die damit verbundene Entlastung der Beitragszahler. Aus Sicht der Weiterbildungsbranche muss allerdings die Wirkung des Gesetzentwurfs für den Wettbewerb in der Weiterbildung aufmerksam beobachtet werden. Die Übernahme von Teilen der betrieblichen Weiterbildung in den geförderten Bereich könnte für die bisher nicht im öffentlich geförderten Sektor der Weiterbildung tätigen Bildungsunternehmen zum Wettbewerbsnachteil werden – für die betriebliche Weiterbildung sollte die Wettbewerbsneutralität unbedingt gewährleistet bleiben. Der Wuppertaler Kreis spricht sich deshalb dafür aus, den Einsatz des Instrumentes auf die Fälle unmittelbar drohender Arbeitslosigkeit sowie Unternehmen in Problemsituationen zu begrenzen, bei denen aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus steht.

Insgesamt deckt der Gesetzentwurf im Bereich der Qualifizierung nur ein sehr schmales Segment der Herausforderungen ab und wird bestenfalls zu Mitnahmeeffekten führen. Für das gesamte Feld der Qualifizierungsfragen, die sich für Beschäftigte und Unternehmen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation stellen, bieten die vorgeschlagenen Änderungen dieses Gesetzes keine wirksame Hilfe.

Der Wuppertaler Kreis spricht sich deshalb dafür aus, die Förderung der Weiterbildung auf die Kernzielgruppe der Arbeitsmarktpolitik zu beschränken, nämlich Arbeitslose sowie von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Beschäftigte. Eine Ausweitung der beitragsfinanzierten Förderung in den Bereich der betrieblichen

Weiterbildung ist ordnungspolitisch bedenklich und auf Dauer auch nicht finanzierbar.