

position

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram shape with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

Weiterbildung von Beschäftigten stärken

Was will der DGB? Welchen Beitrag
soll Arbeitsmarktpolitik leisten?

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Internet:

www.dgb.de

E-Mail:

ais@dgb.de

Verantwortlich:

Annelie Buntenbach

Redaktion:

Johannes Jakob, Sabrina Klaus-Schellert

Layout:

www.schrenkwerk.de

Stand:

Juni 2018

Weiterbildung von Beschäftigten stärken

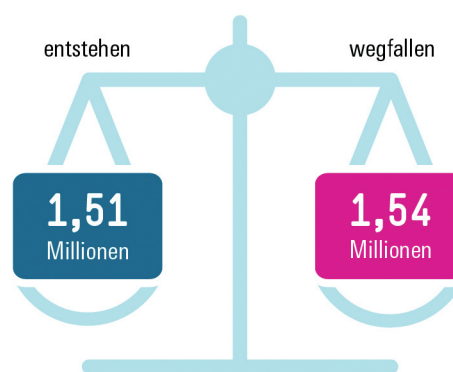
Was will der DGB? Welchen Beitrag soll Arbeitsmarktpolitik leisten?

Wir befinden uns in einem grundlegenden Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Digitalisierung auf der einen und der Klimawandel auf der anderen Seite treiben in ganzen Branchen einen tiefgreifenden Technologiewandel voran, der zur massiven Umstrukturierung von Produktionsprozessen und Beschäftigung führen wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen deshalb auf eine Politik der Ermöglichung, die allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung eröffnet. Dafür braucht es in erster Linie bessere Bildung und Unterstützungsleistungen zur Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen, die mit neuen und auch steigenden Kompetenzerfordernissen Schritt halten müssen. Ein gutes Bildungsniveau über das gesamte Arbeitsleben hinweg wird künftig immer wichtiger für eine sichere berufliche Entwicklung. Gleichzeitig ist eine Bildungsoffensive angesichts der demografischen Herausforderungen unerlässlich zur Fachkräftesicherung.

Gewinne und Verluste halten sich die Waage

So viele Arbeitsplätze werden bis 2025 durch die Digitalisierung ...



Quelle: IAB-Kurzbericht 9/2018; Grafik: Hans Böckler Stiftung

Die Abbildung zeigt: Laut einer Simulationsrechnung des IAB wird der digitale Fortschritt das Gesamtniveau der Beschäftigung kaum beeinträchtigen. Es kommt aber zu größeren Verschiebungen von Arbeitsplätzen zwischen Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus.

Betriebliche Weiterbildung: Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (Weiterbildungsquote nach Qualifikation, Anteilswert in Prozent)

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Alte Länder													
Einfache Tätigkeiten	6%	11%	8%	9%	-	12%	-	14%	-	18%	17%	18%	19%
Qualifizierte Tätigkeiten	21%	27%	22%	27%	-	32%	-	39%	-	40%	42%	43%	44%
Gesamt	18%	22%	20%	21%	25%	25%	25%	29%	31%	31%	33%	34%	35%
Neue Länder													
Einfache Tätigkeiten	8%	12%	9%	13%	-	16%	-	20%	-	22%	20%	23%	25%
Qualifizierte Tätigkeiten	21%	31%	27%	33%	-	35%	-	43%	-	39%	44%	43%	43%
Gesamt	19%	26%	25%	27%	30%	29%	30%	35%	35%	32%	37%	36%	37%
Bundesgebiet													
Einfache Tätigkeiten	6%	11%	8%	10%	-	12%	-	15%	-	18%	17%	19%	20%
Qualifizierte Tätigkeiten	22%	28%	23%	29%	-	33%	-	40%	-	40%	43%	43%	44%
Gesamt	18%	23%	21%	22%	26%	25%	26%	31%	32%	31%	34%	34%	35%

Quelle: BIBB-Datenreport 2018 auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Der Indikator Weiterbildungsquote wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter/innen im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter/innen zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Ob Beschäftigte sich weiterbilden, hängt ganz wesentlich davon ab, ob sie dafür freigestellt und finanziell unterstützt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern eine Förderung von Bildungszeiten für Beschäftigte im Lebensverlauf. Dabei muss beachtet werden, dass vor allem diejenigen, die individuell nicht über finanzielle Möglichkeiten oder zeitliche Ressourcen verfügen, unterstützt werden. Ein Fokus sollte dabei auf tariflichen Strukturen und Instrumenten liegen. Die Beschäftigten sollen – insbesondere bei ungewissen Zukunftsaussichten – bessere Chancen der beruflichen Weiterentwicklung über die aktuelle Tätigkeit im Betrieb oder den erlernten Beruf hinaus bekommen. Neue Wege sollten durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung und entsprechende staatliche Fördermöglichkeiten flankiert werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern dafür, die Möglichkeiten von sozial abgesicherten Arbeitszeitreduzierungen für Bildungszeiten zu verbessern und zu fördern. Die Arbeitgeber dürfen nicht aus ihrer Pflicht für die betriebliche Weiterbildung entlassen werden. Der Betrieb muss künftig noch sehr viel stärker zu einem Ort des Lernens werden.

Auch die Bundesregierung ist sich einig, dass Weiterbildung künftig eine größere Rolle spielen soll und hat die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie angekündigt.

Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung.
– Auszug aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung –

müssen sie schnellstmöglich wieder eingegliedert werden. Deshalb ist der Gesetzgeber in der Verantwortung, auch bei der Arbeitsförderung anzusetzen und die vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsinstrumente fit für die Arbeit der Zukunft zu machen. Auch die Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen einen stärkeren Beitrag zur Flankierung des digitalen Wandels leisten können. Hier sehen wir neben dem flächendeckenden Ausbau des Weiterbildungsberatungsangebots für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vier weitere strategische Handlungsfelder. Dazu braucht es eine gesetzliche Weiterentwicklung bei den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten.

Auf dem Weg zu einer Nationalen Weiterbildungsstrategie, die Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt gibt, wird die Kunst darin bestehen, präventive Lösungen zu finden, um den Strukturwandel so zu bewältigen, dass sich die Beschäftigten weiterentwickeln und mit den neuen Herausforderungen mithalten können (Empowerment). Wenn sich Arbeitslosigkeit nicht vermeiden lässt,

Welchen Beitrag sollen die Agenturen für Arbeit und Jobcenter leisten?

Vorschläge zur Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Qualifizierung

An dieser Stelle soll näher auf die Rolle der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter eingegangen werden. Im deutschen Bildungssystem gibt es außerhalb der Arbeitsförderung bisher keine kostenlosen Angebote für Erwachsene, deren Erwerbstätigkeit wegen fehlender, unzureichender oder vom Veralten bedrohter Berufsqualifikationen gefährdet oder unterbrochen ist. Aufgabe einer Versicherung ist es auch, die Risiken zu mindern oder deren Eintreten zu vermeiden. Die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter können nicht alle Probleme der Weiterbildung lösen, aber im Rahmen des ihnen zugewiesenen Handlungsspielraums müssen sie ihren Beitrag leisten. Die folgenden Vorschläge gehen über das hinaus, was bisher an Weiterbildung angeboten wird und sind aus Sicht des DGB schon in dieser Legislaturperiode umsetzbar.

1 Arbeitslose richtig unterstützen – berufliche Weiterbildung ausbauen

Bei der Verteilung von Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt und der Strukturierung von »drinnen« und »draußen« ist die durch Zertifikate nachgewiesene Berufsausbildung entscheidend. Aber auch der Erwerb von am Arbeitsmarkt benötigten Zusatzqualifikationen gewinnt im Rahmen des derzeitigen Strukturwandels zum Erhalt der

beruflichen Mobilität eine zunehmende Bedeutung. In erster Linie sind die Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich, aber auch die aktive Arbeitsmarktpolitik muss wieder eine stärkere Rolle einnehmen. Zur Stärkung der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen schlägt der DGB folgende Schritte vor:

■ Recht auf Weiterbildungsberatung mit Recht auf Weiterbildungsförderung verknüpfen

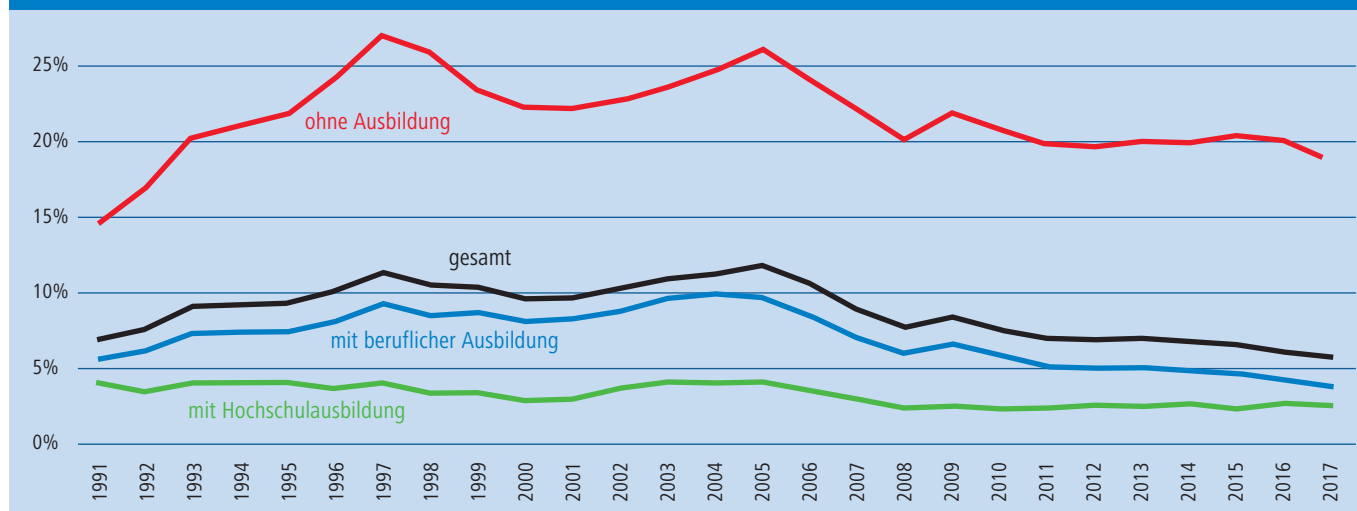
Im Koalitionsvertrag ist verankert, dass die Agenturen für Arbeit eine flächendeckende Weiterbildungsberatung aufbauen sollen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die Verstärkung der Weiterbildung. Die Agenturen für Arbeit stehen in der Pflicht, dies in den nächsten vier Jahren zu realisieren. Die Weiterbildungsberatung muss in den Agenturen ein unabhängiger, eigenständiger Bereich sein, der von der Vermittlung getrennt ist. Das vorgesehene Recht auf Weiterbildungsberatung soll mit einem Recht auf Förderung verknüpft werden. Wenn die Beratung bei Arbeitslosen ergibt, dass eine Weiterbildung für die stabile berufliche Integration nötig ist, bzw. wenn keine berufliche

Zur Schärfung und zum Ausbau der abschlussorientierten Weiterbildung hat der DGB umfassende Vorschläge erarbeitet. Rückfragen dazu an: bvwbildung@dgb.de



Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt mit zunehmender Qualifikation:

Deutschland, qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten von 1991–2017, Männer und Frauen, in Prozent



Quelle: IAB und Statistik der BA

Qualifikation vorhanden ist, muss die Weiterbildung im Rahmen eines Rechtsanspruchs gewährt werden. Das gilt auch für Empfänger von Leistungen der Grundsicherung und vor allem für Personen, die eine abschlussorientierte Teilqualifikation begonnen haben. Hier muss das Recht auf Fortsetzung bestehen, das zeitnah umgesetzt wird.

■ **Recht auf Nachqualifizierung**

Mit der SGB-III-Novelle von 2016 wurde durch die Relativierung des bestehenden Vermittlungsvorrangs der Zugang von Geringqualifizierten zu Maßnahmen der abschlussbezogenen Weiterbildung gestärkt. Der DGB fordert, diesen richtigen Schritt konsequent weiter zu gehen und der Weiterbildung in beiden Rechtskreisen Vorrang zu geben, da diese für eine stabile Beschäftigung notwendig ist.

■ **Einkommenssicherung bei Weiterbildungsteilnahme verbessern**

→ **Weiterentwicklung der Weiterbildungsprämien zu einem anrechnungsfreien Weiterbildungsgeld in beiden Rechtskreisen:** Die finanziellen Rahmenbedingungen sind ein wichtiges Erfolgskriterium bei der Durchführung und dem Abschluss der Maßnahme. Deshalb sollten die finanziellen Rahmenbedingungen für Teilnehmende an einer abschlussbezogenen Weiterbildung verbessert werden. Die Weiterbildungsprämien, die derzeit für bestandene Prüfungen gezahlt werden und befristet sind, sollten entfristet und durch ein fortlaufendes Weiterbildungsgeld ergänzt werden. Ein solcher Zuschlag zur Arbeitslosenunterstützung muss auch die bestehende Fehlkonstruktion überwinden, dass ein sog. Ein-Euro-Job mit durchschnittlich 180 Euro Mehraufwandsentschädigung pro Monat finanziell attraktiver ist, als die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. In beiden Fällen entsteht ein Mehraufwand. Der DGB schlägt bei Weiterbildung einen Zuschlag in Höhe von mind. 200 Euro pro Monat vor bzw. eine Erhöhung von 15 Prozentpunkten des ALG I. Bei geringem ALG-I-Bezug soll auch in der Arbeitslosenversicherung der Mindestbetrag von 200 Euro gelten. Diesen Sockelbetrag von 200 Euro pro Monat sollen auch geförderte Nichtleistungsempfänger/innen im SGB III erhalten. Dieser Sockelbetrag begünstigt gezielt Personen mit geringen Unterstützungsleistungen. Das hilft, eine abschlussbezogene Maßnahme durchzuhalten. Dabei dient die Prämie der Motivation, während das fortlaufende Weiterbildungsgeld die Funktion der Ermöglichung hat.

→ **Verlängerter Restanspruch auf Arbeitslosengeld:** Nach Abschluss der Maßnahme benötigen die Menschen ausreichend Zeit, um eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Das Arbeitslosengeld I verkürzt sich bei der Teilnahme an Weiterbildung im Verhältnis 2:1. Dabei verbleibt in jedem Fall ein Restanspruch von 30 Tagen nach Abschluss der Maßnahme. Dieser Zeitraum ist zu kurz. Der DGB schlägt vor, diesen Restanspruch auf sechs Monate zu verlängern.

■ **Rahmenbedingungen für abschlussorientierte Weiterbildung verbessern**

→ **Ausreichende Mittelausstattung im Hartz-IV-System**

nötig: In der selbstverwalteten Arbeitslosenversicherung besteht im Rahmen des Eingliederungstitels ein eigenes Budget für Weiterbildung. Damit wird das politische Signal gesetzt, die Ausgaben für Weiterbildung zu erhöhen. Die Erfolge sind bereits sichtbar, die Teilnahme an Weiterbildung konnte gesteigert werden.

Während im Hartz-IV-System der weit größere Handlungsbedarf besteht, ist dieses System inzwischen insgesamt deutlich unterfinanziert. Hinzu kommt, dass – solange es nur einen Eingliederungstitel mit wenig Budget gibt – die verschiedenen Instrumente in Konkurrenz zueinander stehen. Dies geht in der Praxis zulasten der abschlussbezogenen und in der Regel längeren und teureren Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung.

→ **Eigenen Weiterbildungstitel auch im Hartz-IV-System einführen:**

Der DGB schlägt vor, auch im Hartz-IV-System zusätzlich einen eigenen Weiterbildungstitel einzurichten und diesen sachgerecht mit Finanzmitteln auszustatten. Dieser Topf muss auch mit ausreichend Verpflichtungsermächtigungen versehen sein, damit auch längerfristige Maßnahmen ohne Einschränkungen durchgeführt werden können.

→ **Flexibilisierung des Verkürzungsgebots:** Die Dauer einer abschlussbezogenen Vollzeitmaßnahme ist derzeit gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt. Die Verkürzung ist sachgerecht, wenn in früherer Zeit bereits eine Berufsausbildung erfolgt ist, bzw. langjährige Arbeitserfahrungen und gute Kenntnisse der deutschen Sprache vorliegen. Das ist jedoch nicht immer der Fall. Der DGB schlägt zur besseren Förderung gerade im Kontext der Nachqualifizierung vor, analog zur Berufsausbildung in Ausnahmefällen die Umschuldauer verlängern zu können, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Umschulungsziel zu erreichen. Ausbildungsberufe nach dem Bundes- und Landesrecht, in

denen die Verordnungen eine Verkürzungsmöglichkeit ausdrücklich ausschließen, sollten vom Verkürzungsgebot nur dann ausgenommen werden, wenn die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres sichergestellt ist. Alternativ könnte der Bund durch einen Zuschuss zur Arbeitsförderung die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres sicherstellen.

→ **Ausbau flankierender Angebote:** Jobcoaching für ehemals Langzeitarbeitslose, die in geförderte Beschäftigung eintreten, ist inzwischen fast zum Standard geworden. Vergleichbare Angebote braucht es für diese Zielgruppe auch, wenn man sie für längerfristig angelegte Weiterbildungen gewinnen möchte. Diese sollten bei Bedarf im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes – sofern ein entsprechender Bedarf besteht – durch kommunale Eingliederungsleistungen wie bspw. Schuldnerberatung oder Kinderbetreuung flankiert werden. Aber auch die Kombination Weiterbildung mit flankierenden Maßnahmen zum Spracherwerb sollte weiter voran gebracht werden. Mit dem Programm KOMMIT, das Beschäftigung, Spracherwerb und Weiterbildung kombiniert, gibt es hier ein gutes Beispiel.

→ **Stärkung arbeitsintegrierter Lernformen:** Um den Zugang von bildungsentwöhnten Gruppen an Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern, schlägt der DGB vor, verstärkt kooperative Modelle zwischen Weiterbildungsanbietern und Betrieben zu ermöglichen und betriebliche Lernorte mehr einzubeziehen.

Im Zuge des Ausbaus der öffentlich geförderten Beschäftigung sollte eine Kombination der geförderten Beschäftigungsmaßnahme mit Qualifizierungselementen erfolgen.

→ **Dequalifizierung durch Entschärfung der Zumutbarkeitskriterien entgegenwirken:** Regeln zur Zumutbarkeit von Arbeitsangeboten beinhalten im Rechtskreis SGB III nur noch einen eingeschränkten zeitlich gestaffelten Schutz vor Abwärtsmobilität bezogen auf das erzielbare Arbeitseinkommen, aber keinen Berufs- und Qualifikationsschutz mehr. Im SGB II fehlt selbst eine analoge Regelung zum Statusschutz. Um der Entwertung von Qualifikation bei Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, ist neben der weiteren Relativierung des Vermittlungsvorrangs insbesondere die Entschärfung der Zumutbarkeitsregelungen im SGB II erforderlich.

2 Transfermaßnahmen verstärkt für Weiterbildung nutzen

Das Instrument Transfermaßnahme in Verbindung mit dem Transfer-Kurzarbeitergeld ist geschaffen worden, um Menschen und Unternehmen bei betrieblichem Strukturwandel zu unterstützen. Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit steht dabei im Vordergrund. Die kollektiven Hilfen im Rahmen der Transfermaßnahme bieten viele Vorteile für branchenbezogene und berufsbezogene Ansätze. In der Transferphase bestehen gute Voraussetzungen für Weiterbildung. Die Menschen sind ohnehin in einer Umbruchsituation und die Frage der Freistellung von der Arbeit stellt sich nicht.

Oft ist die Qualifikation der Beschäftigten des abgebenden Unternehmens veraltet bzw. entspricht nicht mehr den Anforderungen der anderen Unternehmen. Die Weiterbildung in der Transferphase ist ein wichtiger Baustein zur Wiedereingliederung und zur Erhaltung der Qualifikation. Weiterbildung spielt jedoch nur eine geringe Rolle, oft steht die schnelle Vermittlung im Vordergrund. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es notwendig, die Elemente der Weiterbildung zu stärken, indem die Bundesagentur für Arbeit (BA) sich bei bestimmten Fallkonstellationen auch an den Kosten der Weiterbildung beteiligt:

- **Übernahme der Weiterbildungskosten im Insolvenzfall zu 100 Prozent durch die BA als Rechtsanspruch:** Derzeit ist die Übernahme von Weiterbildungskosten nur als Kann-Leistung im Insolvenzfall möglich. Dadurch entstehen Rechtsunsicherheiten, die zu einer geringeren Weiterbildungsteilnahme führen. Die Klarstellung stärkt die Weiterbildung im Insolvenzfall.
- **Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU bis 250 Beschäftigte) beteiligt sich der Arbeitgeber mit 20 Prozent an den Kosten der Weiterbildung:** Die übrigen Kosten der Weiterbildung werden durch die Agenturen für Arbeit getragen: Häufig ist in Klein- und Mittelbetrieben oft nicht genügend Masse vorhanden, um im Rahmen der Transfermaßnahme Weiterbildung ausreichend zu finanzieren. Deswegen sollte eine höhere Unterstützung erfolgen.
- **Bei abschlussbezogener Weiterbildung beteiligt sich das abgebende Unternehmen nur mit einem Festbetrag von 2.500 Euro an den Kosten der Weiterbildung:** Die weiteren Kosten werden durch die Agenturen für Arbeit getragen. Die Teilnehmenden verbleiben in der Transfergesellschaft (TG) bis zu deren Ende. Im Anschluss führt die BA die Weiterbildung bei Zahlung von »Arbeitslosengeld bei Weiterbildung« (ALG-W) fort.

In der Praxis zeigt sich, dass die Weiterbildung in der Transfermaßnahme durch die zur Verfügung gestellten Budgets begrenzt wird. Das heißt, wegen zu geringer Budgets wird von den Trägern keine längerfristige Weiterbildung empfohlen, auch wenn diese eine sinnvolle Option wäre, weil die Maßnahmen (für wenige Teilnehmer) einen erheblichen Teil des Budgets binden. Durch die Befristung der Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Transfergesellschaft sollen die Rahmenbedingungen für abschlussbezogene Maßnahmen verbessert und eine transparente Kalkulation ermöglicht werden.

→ **Kurzlaufende Weiterbildungen flexibilisieren (Änderung § 111a, SGB III):** Derzeit können (nicht abschlussbezogene) Weiterbildungen, die über die Transfermaßnahme hinausreichen, nicht begonnen werden. Aber auch kürzer laufende Weiterbildungen sind oft sinnvoll, z. B. zum Erwerb bestimmter Zertifikate. Deswegen sollte die BA nach Abschluss der Transfergesellschaft in die Maßnahme eintreten, wenn dies vorher vereinbart wird. Ohne diese Möglichkeit müssen Teilnehmende auf den Beginn der Arbeitslosigkeit warten, um eine von der Agentur als sinnvoll angesehene Maßnahme überhaupt beginnen zu dürfen.

→ **Transfer bei besonderen strukturpolitischen Herausforderungen:** Bei besonderen strukturpolitischen Herausforderungen, z. B. Insolvenz eines für die Region bedeutenden Unternehmens, bedarf es einer weiteren Ergänzung, so dass Transfergesellschaften auch durch strukturpolitisch verantwortliche politische Gebietskörperschaften gebildet werden können. Kommunen oder Länder, die eine Transfergesellschaft bilden, treten in alle Rechte und Pflichten des Unternehmens und könnten damit Auffanglösungen bieten, die im bestehenden Modell nicht zustande kommen. Das ist bereits nach geltendem Recht möglich, aber noch keine Praxis.

Mit eigenen regionalen Transfergesellschaften können Länder und Kommunen den Strukturwandel in ihrer Region begleiten, indem sie auf spezifische regionale Problemlagen und Branchenveränderungen reagieren und den Beschäftigtentransfer zielgenau am regionalen Fachkräftebedarf ausrichten. Die Finanzierung müsste aus Mitteln von Land und Kommunen mit Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit sowie gegebenenfalls europäischen Strukturmitteln erfolgen. Eine zusätzliche Öffnung könnte auch vorsehen, dass gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sich an der Trägerschaft von Transfergesellschaften beteiligen oder sie ganz übernehmen und für eine Finanzierung durch betriebliche Umlagen sorgen.

3 Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten ausweiten (WeGebAU)

Auch für Beschäftigte können BA und Jobcenter in einem eng definierten Rahmen Weiterbildung unterstützen. Diese Förderung darf nicht die Arbeitgeber entlasten, die für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in erster Linie Verantwortung tragen. Beiträge oder Steuermittel sind jedoch dann gerechtfertigt, wenn die Weiterbildung dazu beiträgt, überhaupt eine Qualifikation zu erwerben oder Geringqualifizierten hilft, eine höherwertige (möglichst stabile Beschäftigung) zu erlangen oder wenn die Weiterbildung dem Entstehen von Arbeitslosigkeit vorbeugt (Präventive Arbeitsmarktpolitik).

Ein Baustein ist das von den Gewerkschaften initiierte Programm »WeGebAU«. Dieses Programm richtet sich derzeit an Geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben. Notwendig ist, die Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass mehr Beschäftigte erreicht werden können. Hierzu schlägt der DGB die Stärkung des Instruments und folgende Änderungen vor:

- **WeGebAU bekannter machen und Hilfen anbieten:** Im Rahmen der von den Arbeitsagenturen derzeit projektierten **Weiterbildungsberatung**, kann verstärkt für dieses Programm geworben werden. Für Arbeitgeber und Beschäftigte können so maßgeschneiderte Angebote entwickelt werden, die zeitnah umgesetzt werden können. Bei Geringqualifizierten sollte es einen Rechtsanspruch auf Förderung geben, wenn diese zu einem Berufsabschluss führt. In diesem Zusammenhang muss auch die Frage der Freistellung geklärt werden.
- Darüber hinaus fordert der DGB **die Ausweitung dieser Regelung** auf Beschäftigte, die nur über eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung verfügen. Hierdurch soll die soziale Aufstiegsmobilität weitergefördert werden.
- **Verwaltungsverfahren vereinfachen:** Dazu gehören transparente und einheitliche Finanzierungsverfahren, so dass Arbeitgeber sofort erkennen können, wie die Rahmenbedingungen sind. Das gilt vor allem dann, wenn Arbeitslose zum Zwecke der Ausbildung eingestellt werden. Darüber hinaus ist auch eine redaktionelle Anpassung des SGB III nötig, damit ein an einer Stelle gebündelter und verständlicher Gesetzestext entsteht.
- **Öffnung für alle Betriebe und Verbesserung der Förderkonditionen:** Das Programm WeGebAU richtet sich an Beschäftigte in Unternehmen. Gefördert werden können bereits heute Gering-

qualifizierte in Unternehmen auch mit Übernahme der Lohnkosten. Dies muss weiter intensiviert werden und für dieses Angebot muss offensiv geworben werden.

WeGebAU muss aber auch für qualifizierte Beschäftigte erweitert werden. Dabei darf die öffentliche Förderung nicht die betriebsnotwendige Weiterbildung ersetzen, sondern gefördert werden muss die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und der beruflichen Mobilität. Deswegen sollen die Maßnahmen mindestens 160 Stunden umfassen. Der DGB unterstützt die Vorschläge des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Weiterentwicklung von WeGebAU. Demnach sollen auch Beschäftigte mit Berufsabschluss gefördert werden, wenn:

- der Erwerb des (letzten) Berufsabschlusses und die letzte öffentlich geförderte Weiterbildung mindestens vier Jahre zurückliegt,
- die Qualifizierung Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegen oder der Arbeitgeber zur Durchführung der Weiterbildung (gesetzlich) verpflichtet ist,
- die Qualifizierung außerhalb des Betriebes durchgeführt wird.

Dabei sollen nach dem Vorschlag des BMAS den Unternehmen – je nach Betriebsgröße – auch die Lohnkosten erstattet werden. Kleinstunternehmen sollen die Lehrgangskosten voll und die Lohnfortzahlung bis zu 75 Prozent bezahlt bekommen, kleine und mittlere Unternehmen beides bis zur Hälfte, Großunternehmen beides bis zu einem Viertel.

Der DGB wird sich dafür einsetzen, dass diese Vorschläge auch umgesetzt werden. Es darf nicht bei Ankündigungen bleiben. Dabei müssen vor allem die Zielgruppe derer ohne Berufsabschluss – die länger ausbildungsfremd gearbeitet haben – und die Gruppe der Älteren besonders im Fokus stehen. Die besondere Teilhabe dieser Zielgruppe sowie von Kleinstunternehmen und KMU soll durch ein flankierendes Beratungsangebot sichergestellt werden. Die neuen Regelungen müssen so ausgestaltet werden, dass die Arbeitgeber ihre Verpflichtung in der Weiterbildung weiter wahrnehmen und ausbauen müssen.

- **Aufhebung des Förderausschlusses:** Beschäftigte, die **aufstockende Hartz-IV-Leistungen** beziehen, sind von der WeGebAU-Förderung über die Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen. Allerdings ist die WeGebAU-Förderung im Hartz-IV-System für die Jobcenter anwendbar; faktisch wird das Instrument dort nicht genutzt. Deshalb schlägt der DGB vor, die sozialversicher-

ten Beschäftigten mit aufstockenden Hartz-IV-Leistungen hinsichtlich der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Arbeitslosenversicherung zuzuordnen. D. h. sozialversichert Beschäftigte, die ohnehin Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen, sollen vom Förderausschluss nach § 22 Abs. 4 Satz 1 SGB III ausgenommen und durch die Agenturen für Arbeit gefördert werden. Damit wäre auch der Widerspruch aufgehoben, dass aktuell Beiträge Zahlende schlechter gestellt sind, als Empfänger von Lohnersatzleistungen.

4 Arbeitsmarktpolitische Leerstelle durch die Schaffung eines neuen Instruments schließen (Transformations-Kug)

Die Förderung von Beschäftigten über WeGebAU muss noch ergänzt werden, wenn große Strukturveränderungen zu bewältigen sind. Ziel muss sein, dass Arbeitnehmer als Beschäftigte im Betrieb mitgenommen und nicht arbeitslos werden. Derzeit sieht das Gesetz hierfür noch kein Instrument vor, das auf eine arbeitsmarktpolitische **Unterstützung von Fachkräften** (z. B. Qualifizierung) bei Erhalt des Arbeitsplatzes zielt: Die Transfermaßnahme bietet hier keine ausreichende Lösung, denn sie hat immer zur Voraussetzung, dass die Beschäftigten definitiv aus dem Betrieb ausscheiden.

Die IG Metall hat unter dem Stichwort **Transformations-Kug** eine Idee in dieser Richtung in die Debatte eingebracht, die an Transfer-Kug angelehnt ist, aber den Handlungsrahmen erweitert.

Diskutiert werden sollte, ob z. B. eine zeitgemäße Anknüpfung an das alte **Struktur-Kug** (§ 63.4 AFG) infrage kommt. Dort war geregelt, dass Kurzarbeitergeld auch an Arbeitnehmer gewährt werden konnte, wenn der (Teil-) Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse aufweist und auf Grund einer schwerwiegenden strukturellen Verschlechterung der Lage des Wirtschaftszweiges Massenentlassungen zu befürchten waren. Im Rahmen von Kurzarbeitergeld konnten die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Weiterbildung teilnehmen.

Diese Regelung war vor allem dem hohen Umstrukturierungsbedarf in Ostdeutschland geschuldet gewesen. Vor dem Hintergrund der Anpassungen, die sich aufgrund der aktuellen Herausforderungen ergeben, ist zu prüfen, ob und inwiefern eine zeitgemäße Anknüpfung an diese Regelung aussehen könnte. Klärungsbedarf bestünde zum einen insbesondere hinsichtlich der Definition von »struktureller Verschlechterung in einem Wirtschaftszweig«.

Dabei besteht Einigkeit, dass die Arbeitslosenversicherung nicht auch Aufgaben des Arbeitgebers übernehmen soll. Die Förderung kann nur eintreten, wenn der Arbeitgeber mit der Weiterbildung überfordert ist, besondere strukturelle Gründe vorliegen und sie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit notwendig ist.

Grundsätzlich sollte eine Förderung aus einer finanziellen Unterstützung des Arbeitsausfalls und in einer Förderung der Qualifizierung bestehen.

Denkbare Kriterien wären:

- definierte Mindesthöhe an Arbeitsausfall bzw. Länge der Weiterbildung
- Ursache: Strukturwandel (Definition, wie dies festgestellt wird)
- Nachweis über erhöhten Qualifizierungsbedarf
- Eigenbeteiligung des AG
- Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses

Der Vorteil eines solchen Ansatzes liegt in der kollektiven Regelung. Hier bietet sich insbesondere die Möglichkeit einer Ausgestaltung, die die Rolle der Tarifpartner/Betriebsräte stärkt.

Folgeprozesse 4.0

Mit diesen Vorschlägen werden die Handlungsspielräume der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter ausgeweitet und ein deutlicher Beitrag zur Stärkung der Weiterbildung und zur präventiven Arbeitsmarktpolitik geleistet. Doch dies darf die anderen Akteure nicht aus der Pflicht nehmen.

Der DGB begrüßt die Vereinbarung im Koalitionsvertrag, gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende zu entwickeln, um alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.

Ziel dieser Weiterbildungsstrategie sollte sein, dass in einem bundesgesetzlichen Rahmen das Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Finanzierung, eine bessere Qualität der Weiterbildungsangebote und Mindeststandards für Beschäftigte in der Weiterbildung verankert werden. Dafür muss eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit beinhaltet. Das Recht auf Freistellung zur Weiterbildung mit Entgeltfortzahlung kann helfen, Freiräume für Qualifizierungszeiten zu ermöglichen und diese Ansprüche durchzusetzen. Wichtig ist dabei allerdings eine Abstimmung mit den betrieblichen Arbeitsprozessen, so dass Qualifizierungsinitiativen nicht zu mehr Arbeitsverdichtung führen oder daran scheitern. Außerdem sollte das Meister-BAföG für eine zweite und dritte Fortbildung geöffnet werden. Die Studienfinanzierung, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die berufliche Aufstiegsfortbildung sollten systematisch aufeinander abgestimmt werden. Für die Förderung von Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung braucht es ein Gesamtkonzept, das mit den tariflichen Ansätzen verbunden wird und mit betrieblichen Prozessen vereinbar ist.

