

Antrag

der Abgeordneten **Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Gökay Akbulut, Nicole Gohlke, Ates Gürpınar, Dr. André Hahn, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Martina Renner, Dr. Petra Sitte, Kathrin Vogler** und der Fraktion **DIE LINKE**.

Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Bundestag begrüßt die Bemühung der Bundesregierung, die Qualifizierungsmöglichkeiten Beschäftigter zu verbessern. Der vorgelegte Gesetzentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (BT-Drs. 20/6518) bleibt jedoch weit hinter den Erfordernissen an eine nachhaltige und zukunftsfähige Arbeitsförderung zurück.

Obwohl Unternehmen und Forschungsinstitute einhellig von einem stark wachsenden Bedarf an Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte ausgehen, sank die Anzahl geförderter Personen in den vergangenen Jahren. Im Durchschnitt des Jahres 2022 wurden 18 Prozent weniger Menschen von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert als noch im Jahr 2019. Auch wenn ausschließlich die Förderung Beschäftigter betrachtet wird, kam es nach Einführung des Qualifizierungschancengesetzes nicht zu einem Schub bei den Förderzahlen (vgl. DGB, Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 02/23). Es ist zu befürchten, dass es auch mit dem geplanten Instrument des Qualifizierungsgeldes nicht zu einer entsprechenden Erhöhung der Qualifizierung von Beschäftigten kommen wird.

An der zunächst vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geplanten Einführung einer Bildungszeit soll im vorgelegten Gesetzentwurf festgehalten werden, da die Bildungszeit richtigerweise dem Qualifizierungsgeld, das nur vom Arbeitgeber beantragt werden kann, ein ergänzendes Gegenstück, das von den Beschäftigten selbst beantragt werden kann, zur Seite stellt (siehe Referentenentwurf vom 16.12.2022, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-weiterbildungsfoerdungsgesetz.pdf?__blob=publication-file&v=2).

Defizite weist der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung insbesondere bezüglich der geringen Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit formal geringer Qualifikation und Bildung, bei atypisch Beschäftigten, (unfreiwillig) Teilzeitbeschäftigten und Frauen auf. Denn gerade Beschäftigte aus unteren und mittleren Einkommensgruppen müssten auch mit den neuen Instrumenten mit erheblichen

Einkommenseinbußen während der Qualifizierung rechnen. Auch die Unsicherheit, ob sich die Weiterbildung beruflich oder finanziell überhaupt lohnt, sowie ungesicherte Betreuungsaufgaben erschweren die Aufnahme einer Weiterbildung (vgl. <https://doku.iab.de/stellungnahme/2022/sn0922.pdf>). Diese Probleme werden durch den Gesetzentwurf nicht angegangen. Es ist daher wahrscheinlich, dass sich die Qualifikationsunterschiede unter den Beschäftigten eher verstärken.

Die mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung angekündigte „Ausbildungsgarantie“ verdient den Namen nicht. Die Bundesregierung betreibt Etikettenschwindel. Diese „Garantie“ hat nichts mit einem gesetzlichen Rechtsanspruch auf Ausbildung für alle ausbildungsuchenden Menschen zu tun und greift viel zu kurz (siehe zutreffend etwa Jessica Rosenthal, <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/spd-jusos-kritisieren-hubertus-heil-wegen-ausbildungsgarantie-a-5667202e-314c-4015-8c59-2bc1df7b385a>). Es braucht eine echte Ausbildungsgarantie durch einen umlagefinanzierten Ausbildungsfonds.

Der vorliegende Antrag bezieht sich explizit nur auf die Instrumente des Entwurfs der Bundesregierung zur Aus- und Weiterbildungsförderung (Bundestags-Drucksache 20/6518) und auf die Einführung einer Bildungszeit. Darüber hinaus hält der Bundestag einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für notwendig (vgl. dazu BT-Drs. 19/5524).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. im Hinblick auf die Reform des § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (Weiterbildungsförderung Beschäftigter) einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit formal geringer Qualifikation und Bildung sowie von Frauen und (unfreiwillig) Teilzeitbeschäftigten im besonderen Maße fördert, etwa durch ein verbessertes Beratungsangebot sowie höhere Qualitätsstandards der Maßnahmen;
2. im Hinblick auf die Einführung eines Qualifizierungsgeldes einen Gesetzentwurf vorzulegen, der
 - a) bei der Entgeltersatzleistung eine Höhe analog des Kurzarbeitergelds (derzeit 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes), mindestens jedoch in Höhe von 1.200 Euro (Mindestqualifizierungsgeld bei Vollzeittätigkeit, bei Teilzeit entsprechend anteilig) vorsieht;
 - b) das Qualifizierungsgeld auch für branchenbezogene Weiterbildungstarifverträge öffnet;
3. im Hinblick auf die Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Regelungen aus dem Referentenentwurf des BMAS vom 16.12.2022 hierzu wieder aufgreift, dabei aber folgende Änderungen berücksichtigt:
 - a) bei der Entgeltersatzleistung ist eine Höhe analog des Kurzarbeitergelds (derzeit 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes), mindestens jedoch in Höhe von 1.200 Euro (Mindestbildungszeitgeld bei Vollzeittätigkeit, bei Teilzeit entsprechend anteilig) vorzusehen;
 - b) die Dauer des Bezugs der Entgeltersatzleistung in der Bildungszeit und der Bildungsteilzeit ist an die Dauer der ausgewählten Maßnahme auszurichten, sofern diese abschlussbezogen ist;
 - c) ein gesetzlicher Freistellungsanspruch ist für die Dauer der Bildungszeit und Bildungsteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu schaffen;
 - d) eine Aufstockung der Entgeltersatzleistung sowie der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber ist zuzulassen;

4. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der das ab Juli 2023 geltende Weiterbildungsgeld in § 87a Abs. 2 SGB III auf 200 Euro monatlichen Zuschuss erhöht sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Teilnahme an einer Weiterbildung mit dem Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III oder mit dem oben unter Ziffer 3 zusätzlich geplanten Bildungszeitgeld einen Qualifizierungsbonus beziehungsweise einen Bildungszeitgeldbonus in monatlicher Höhe von 200 Euro gewährt;
5. im Hinblick auf die Einführung einer Ausbildungsgarantie
 - a) einen Gesetzentwurf vorzulegen, um einen Rechtsanspruch auf Ausbildung zu verankern, der allen jungen Menschen die Aufnahme einer vollqualifizierenden, mindestens dreijährigen Ausbildung garantiert;
 - b) einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem eine solidarische Umlagefinanzierung geschaffen wird, die alle Betriebe für die Ausbildung junger Menschen in die Pflicht nimmt und die Ausbildungskapazitäten krisensicher macht. Dabei sollten tarifliche Lösungen Vorrang haben und ein Besserstellungsvorbehalt festgeschrieben werden;
 - c) gemeinsam mit den Ländern, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit und den Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen mit dem Ziel, dass die überbetriebliche Ausbildung verstärkt gemäß § 10 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes genutzt wird, um die Ausbildungsbeteiligung kleinerer Unternehmen zu erhöhen, die Qualität solcher Ausbildungen zu sichern sowie überbetriebliche Ausbildungen und Verbundausbildungen zu befördern.

Berlin, den 25. April 2023

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Zu 1.:

Menschen mit formal geringer Qualifikation und Bildung gehören zu dem Personenkreis, der unterdurchschnittlich häufig an beruflicher Weiterbildung teilnimmt (IAB, Strukturwandel und berufliche Weiterbildung, 9/2022, Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 13.10.2022, IAB Stellungnahme, 9/2022, Strukturwandel und Berufliche Weiterbildung). Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten liegt wiederum unter der von Vollzeitbeschäftigten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellte zudem erst im vergangenen Jahr fest: „Während die Teilzeiterwerbstätigen seit dem Jahr 2018 keine nennenswerten Veränderungen aufweisen, beteiligen sich Vollzeiterwerbstätige nun deutlich häufiger an non-formaler Weiterbildung.“ (BMBF, Weiterbildungsverhalten in Deutschland, 08/2022, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf; „non-formal“=Weiterbildung[saktivitäten], betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung, nicht berufsbezogene Weiterbildung, vgl. ebenda, S. 9). 84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich (vgl. ebd., S. 33). „Mit zunehmender Betriebsgröße steigen sowohl die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt als auch an betrieblicher Weiterbildung. [...] Die Spannweite hat sich seit dem Jahr 2018 (14 Prozentpunkte) aufgrund des Anstiegs in der Weiterbildungsbeteiligung in größeren Betrieben deutlich vergrößert.“ (ebd., S. 35f.)

Um eine hohe Qualität der angebotenen Maßnahmen zu sichern, ist eine Neugestaltung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sowie des Zulassungsverfahrens geboten (vgl. z.B. DGB, Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzentwurfs zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungsteilzeit vom 13.01.2023, Seite 4, <https://www.dgb.de/++co++1b173e92-933e-11ed-98ce-001a4a160123/Stellungnahme-zum-Referentenentwurf-Weiterbildungsgesetz.pdf>). Dazu gehört u.a. der Einsatz von gut ausgebildeten Lehrkräften, die fest angestellt sind und ausreichend entlohnt werden. Ebenso muss gesichert werden, dass gerade bisher benachteiligte Gruppen, wie etwa Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit wenig Lernerfahrung an deutschen Schulen für Weiterbildungen gewonnen werden, etwa durch individuell angepasste Lernmethoden und -geschwindigkeiten sowie durch ein integriertes Angebot zur Kinderbetreuung während der Lernzeiten.

Zu 2., 3. und 4.:

„Das System der Weiterbildung ist in Deutschland aktuell stark durch die Frage der Finanzierung geprägt. So können insbesondere Menschen mit geringem Haushaltseinkommen vor allem dann an einer Weiterbildung teilnehmen, wenn die Kosten dafür zumindest teilweise von anderer Seite übernommen werden“, stellt das IAB fest (IAB, Stellungnahme 9/2022, S. 10). Rund 70 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten finden während bezahlter Arbeitszeit statt, lediglich 5 Prozent während Bildungsfreistellung (BMBF, Weiterbildungsverhalten in Deutschland, S. 21). Eine angemessene finanzielle Förderung und Absicherung der Weiterbildung ist eine notwendige Voraussetzung, um die Weiterbildung insbesondere für Menschen mit geringen Einkommen möglich zu machen und in der ganzen Breite des Arbeitsmarkts wirksam werden zu lassen. Beschäftigte mit geringerer Qualifikation profitieren insbesondere von abschlussbezogenen Maßnahmen, da sich dadurch die Möglichkeiten für höhere Einkommen erhöhen.

Zu 5.:

Die von der Bundesregierung anvisierte Ausbildungsgarantie und die damit verbundene Zielsetzung – Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung – ist richtig, entpuppt sich aber als Etikettenschwindel. Die Vorschläge der Bundesregierung, wie die Stärkung des bestehenden Instrumentariums der Ausbildungsförderung im Bereich der Einstiegsqualifizierung und die Ergänzung um weitere Elemente machen eine Aufnahme eines Ausbildungsplatzes an einem fernen Ort nicht viel attraktiver. Von einer Ausbildungsgarantie, wie von der Bundesregierung angekündigt, kann letztlich keine Rede sein, da eine Ausbildung nicht garantiert wird.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt