

Weiterbildung von Beschäftigten muss Verantwortung der Unternehmen bleiben – Keine staatlichen Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung

Anmerkungen des Wuppertaler Kreises zum Konzept „Qualifizierungsoffensive – Wissen und Sicherheit für den Wandel“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

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.

Ein Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen dient dazu, den Zugang zum Arbeitslosengeld zu erleichtern, in dem die Mindestversicherungszeit verkürzt wird und der Anspruch auf Arbeitslosengeld im Anschluss an Weiterbildungsmaßnahmen verlängert wird. Der Wuppertaler Kreis sieht diese Vorschläge in Hinblick auf ihre Finanzierbarkeit und auch ihre Anreizwirkung im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt kritisch.

Deutlicher im Fokus des Wuppertaler Kreises als dem Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft stehen allerdings die Vorschläge, die das BMAS zum Thema Qualifizierung macht. Die vorgeschlagenen Maßnahmen basieren auf den im März 2017 diskutierten Vorschlägen der SPD, die Arbeitslosenversicherung in eine Arbeitsversicherung umzuwandeln und die Qualifizierung besonders in den Fokus zu nehmen.

Das Konzept sieht vor, auch Qualifizierung von Beschäftigten aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit und Beitragszahler zu finanzieren. Damit verbunden ist eine umfangreiche, nach Unternehmensgröße gestaffelte Förderung der Weiterbildungskosten und auch des fortgezahlten Arbeitsentgeltes von Beschäftigten, unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. Weiterhin soll u.a. ein Rechtsanspruch für Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder langjährig berufsfremd Beschäftigte auf Förderung des Nachholens eines solchen Abschlusses etabliert werden.

Der Wuppertaler Kreis hat erhebliche Bedenken, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen ein sinnvoller und zukunftsweisender Schritt sind, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen, wie das BMAS im Vorspann

zu seinem Konzept verspricht. Das BMAS geht mit den Vorschlägen im Bereich Qualifizierung ohnehin über die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen weit hinaus.

Bedenken bestehen insbesondere aus folgenden Gründen:

1. Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Der Fachkräftemangel macht deutlich, dass die Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter keine Selbstverständlichkeit ist. Es ist die Verantwortung der Unternehmen, aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung zu investieren. Wenn – wie vom BMAS vorgeschlagen – die betriebliche Weiterbildung durch die Arbeitsverwaltung teilweise finanziert werden soll, auch dann, wenn Sie nicht im Interesse der Unternehmen liegt, wird der unmittelbare Zusammenhang von betrieblicher Weiterbildung und unternehmerischem Erfolg aufgelöst und durch eine paternalistisch anmutende Förder-Logik ersetzt. Es sollte Prämisse der Weiterbildungspolitik sein, die Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen, eine staatliche oder aus Beiträgen finanzierte betriebliche Weiterbildung ist dabei kontraproduktiv.
2. Wenn im Rahmen der Arbeitsversicherung Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte gefördert werden, ist aufgrund des öffentlichen Auftrages davon auszugehen, dass die Arbeitsverwaltung auch bei Auswahl der Qualifizierungsmaßnahmen Einfluss nimmt. Es ist zu erwarten, dass diese Weiterbildungsmaßnahmen nicht unmittelbar arbeitsplatznah in den Unternehmen, sondern in Form von außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen sollen. Hier besteht grundsätzlich die Gefahr, dass sie an den realen Bildungsanforderungen der Betriebe vorbeigehen, weil die erforderliche Bürokratie beim Einsatz von Beitragsmitteln eine Standardisierung und damit einen Verlust an Flexibilität und eine Reduzierung der Vielfalt erfordert.
3. Die Unternehmen in Deutschland tragen heute in großem Umfang Verantwortung für die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Trennung zwischen betrieblicher Weiterbildung von Beschäftigten und beitragsfinanzierten Maßnahmen für Arbeitslose ist ordnungspolitisch sinnvoll und sollte nicht aufgeweicht werden. Ein beitragsfinanzierter Fortbildungssektor für die betriebliche Weiterbildung, der als Teil der staatlichen Fürsorge wahrgenommen wird, könnte Unternehmen einen Anreiz bieten, das eigene Engagement einzuschränken und die aktive Per-

sonalentwicklung einzuschränken. Es ist fraglich, ob mit diesem Schritt nicht eine Richtung eingeschlagen wird, die eine kontraproduktive Wirkung auf die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft haben wird.

4. Es ist absehbar, dass eine derart offene Gestaltung der Voraussetzungen für die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten auf Dauer nicht finanzierbar ist. Ein Rechtsanspruch auf ein beitragsfinanziertes Nachholen von Berufsabschlüssen für Beschäftigte, eine Übernahme von Lohnkosten während der Weiterbildung und die Finanzierung von Lehrgangskosten bis zu 100% lässt sich nicht aus den Mitteln der Beitragszahler nachhaltig finanzieren, auch wenn die aktuell aufgrund der Wirtschaftslage aufgelaufenen Gewinne hier einen Handlungsspielraum suggerieren.

Köln, den 30. Mai 2018