

Das Sozialrecht als Flankierung für betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung

I. Einleitung

1. *betriebliche* Qualifizierung und Weiterbildung

betrieblicher Kontext

fördert Beschäftigte

fördert auch Betrieb

2. Grundstruktur der Förderung der Weiterbildung

Förderung individueller Personen der Risikogruppen

erst 2019 und 2020 alle AN, betrieblich/kollektiv ausgerichtet

3. Ausnahme aber nur zögerlich weiterentwickelt

Transferkurzarbeitergeld (§ 111) + Weiterbildung (§ 111a)

II. Formen und Probleme der Förderung der Weiterbildung

1. Leistungsfälle und ihre Divergenzen (Zeile 1-4)

komplexer Leistungsfall der Weiterbildung § 82 mit komplexen Prognosen

Während Kug Maßnahmekosten nach § 82 Abs. 2

Kug nur bei „vorübergehendem“ Arbeitsausfall

2. Förderhöhe: Individualisierung versus kollektivem Risiko und kollektivem Leistungsprozess (Zeile 5-7)

Förderhöhen in §§ 82 Abs. 2 und 3 je nach Problemgruppe

Zuschlag bei BetrV oder TV

Zuschlag bei Qualifikationsbedarf von 20% (bei KMU 10%) der Belegschaft

Kumulierung möglich

§ 111 und § 111a keine Differenzierungen nach Gruppen, nur nach Leistungsfähigkeit (Größe, Insolvenz)

II. Formen und Probleme der Förderung der Weiterbildung

3. Kein abgestimmtes System von Kug plus Weiterbildung

Unterschiedliche Leistungsfälle

Entgegen § 98 Abs. 4 keine Verfügbarkeit der AN

Keine Abstimmung der Laufzeiten (Ausnahme § 111a)

Kug + Weiterbildung gegen Kug + Nebenbeschäftigung (§ 421c)

Es lohnt sich nicht für ArbG, mit Weiterbildung zu beginnen, wenn Kurzarbeit droht

II. Formen und Probleme der Förderung der Weiterbildung

4. Leistungserbringungsrecht (Zeile 8-13)

a. Anforderungen an die Bildungsmaßnahmen (Zeile 8)

§ 82 keine „arbeitsplatzbezogene“ Qualifizierung

§ 110 keine betriebsbezogene Bildungsmaßnahme

§ 111 Behebung allgemeiner Qualifizierungsdefizite

§ 111a kennt keine entsprechenden Anforderungen.

Honorierung der Eigenbeteiligung des ArbG?

b. Probleme des Zertifizierungsverfahrens (Zeile 10)

Zeitaufwand für die Zertifizierung

Zur Qualitätssicherung reicht die Zertifizierung der Maßnahmeträger

Stärkere Modularisierung ist notwendig

Zertifizierungsverfahren flexibilisiert, aber immer noch zu strikt vor allem in der Regelung der Entgelte

Gesamtsystem der Regulierung problematisch

II. Formen und Probleme der Förderung der Weiterbildung

5. Komplizierte Beratungs-, Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse (Zeilen 10-15)

Intensivierte allgemeine und spezielle Beratungspflicht der BA

Bindung an die vorherige Beratung?

Neue kollektive Verfahren (§ 82 Abs. 6)

Weiterbildungsgutschein nicht mehr zwingend

„Gesamt-Antrag“ des ArbG

Auswahl der Maßnahme durch die BA? Vergabe nicht zwingend

III. Allgemeine Probleme und Strukturen

1. Art. 3 GG: Sachgemäße Differenzierungen?

Verstärkte Förderung von Problemgruppen und KMU ist gerechtfertigt

Höhere Fördersätze bei BetrV und TV ist Kompensation für Förderung der KMU und Anreiz für kooperative Lösungen

Modell individueller Förderung bleibt erhalten

2. Anspruch auf Weiterbildung und Ermessen (Zeile 9)

Einräumung eines Anspruchs erhöht Rechtssicherheit

Dadurch Steuerungsfähigkeit der BA nur begrenzt eingeschränkt

III. Allgemeine Probleme und Strukturen IV Alternativen?

3. Ordnungspolitische Einwände

Förderung versicherungsfremd?

Verlagerung von Verantwortung?

Mitnahmeeffekte?

Verstoß gegen fairen Wettbewerb?

IV Alternativen?

Transformation-Kug

V Fazit

Die Neuerungen in 2019 und 2020 haben die Förderung der betrieblichen Weiterbildung im Umfang, der Höhe und im Verfahren erheblich gestärkt.

Das komplizierte Regelwerk ist Produkt einer sozialpolitischen wie verwaltungstechnischen Abwägung

der Vor- und Nachteile einer stärkeren Förderung betrieblicher Prozesse und der hinreichenden Förderung von Problemgruppen einerseits und der Ermöglichung kollektiver Förderung andererseits.

Dennoch bleiben zahlreiche Widersprüche.

Die Verbindung von Kug und Weiterbildung ist nicht gelungen und braucht wohl einen grundsätzlichen Neuansatz.

Das Standardverfahren der Leistungserbringung über Zertifizierung und Gutschein oder Vergabe ist zu flexibilisieren.