

Wortprotokoll des Sachverständigen Thiemo Fojkar vom 29. Juni 2020 Enquete-Kommission, Projektgruppe 2 – „Anforderung an die Ausbildung im Betrieb“ des Bundestages

Die Trägerlandschaft sei stark mittelständisch geprägt, begann Fojkar. Es gebe einige wenige große Träger, die einen großen Umsatz erzielten, z. B. der IB mit 700 Millionen € Umsatz, aber auf der anderen Seite gäbe es auch sehr viele kleine und mittelständische Unternehmen, die weniger als eine Million umsetzten bzw. eine Million bis zehn Millionen Umsatz in verschiedenen Formen erwirtschaften. In verschiedenen Formen bedeutet hier vor allem im Bereich der geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen. Das seien die Dienstleistungen, die im Auftrag der BA, aber auch in Zusammenarbeit mit den Unternehmen durchgeführt würden. Aktuell sei man ab dem 16. März in eine herausfordernde Situation versetzt worden, weshalb das Thema „Digitalisierung“ heute eine enorme Wirkungskraft habe. Ab dem 16. März habe man aufgrund der Kontaktbeschränkungen keine Präsenzveranstaltungen mehr durchführen können. Dies sei ein großes Problem, da zuvor ca. 75 Prozent der Veranstaltung in Präsenzform stattfanden. Diesen Hauptteil habe man nicht mehr in der gewohnten Form durchführen können. Man habe sich große Sorgen gemacht, wie es nun weitergehen solle: Vergaberichtlinien seien zu berücksichtigen gewesen, es sei um Fragen der Anerkennung von Maßnahmen im Hinblick auf das Prüfungsziel gegangen. Man habe versucht, über die sog. Äquivalenzbescheinigungen auch die Inhalte, die wir für die Erreichung des Bildungsziels als notwendig erachteten, anerkennen zu lassen. Das habe zwar eine Weile gedauert, da es viele Fragen gegeben habe. Es habe viele ungeklärte Fragen gegeben, die beantwortet werden mussten; z.B. im Kontext des Gesetzes für den Einsatz sozialer Dienste (SodEG), wenn viele Leistungen überhaupt nicht umgesetzt werden konnten und viele digitale Lernformate nicht zum Tragen gekommen seien.

Aber vorab schon mal: Die Branche habe im niederschweligen Bereich sehr schnell umstellen können, auch was die Erreichung der Bildungsziele anbelange. Allerdings, und das habe die Krise auch gezeigt, sei man auf einem Weg, der allen Beteiligten wirklich Chancen eröffne. Natürlich habe man teilweise digitale Lernformate eingesetzt, aber nicht in dem Umfang, in dem es ab dem 16. März notwendig war. Man sei gezwungen gewesen, sich auf entsprechende Tools zu konzentrieren, die einerseits die Möglichkeiten eröffnet hätten, diese eher niederschweligen Angebote zur Erreichung des Bildungsziels sicherzustellen und mit den Klientinnen und Klienten in Kontakt zu bleiben. Auf der anderen Seite mussten auch die entsprechenden datenschutzrechtlichen Vorgaben erfüllt werden. Das alles sei im Rahmen der Ausschreibungsbedingungen zu gewährleisten gewesen. Hier habe sich sicherlich auch eine gewisse Flexibilität seitens der BA gezeigt. Allerdings sei dadurch die Frage, wie es in Zukunft weitergehe, nicht abschließend beantwortet worden.

Man habe viele Systemdefizite feststellen können. Im Prinzip habe man eine erhebliche Mangel: Durch die Corona-Krise bedingt hat sich gezeigt, wo die Defizite lägen und was verbessert werden müsse. Man stehe vor der Herausforderung der Transformationsprozesse, vor allem bei den kleinen und

mittelständischen Unternehmen. Man unterscheide schon, seien wir Dienstleister, was mittelständische Unternehmen anbelange, was die Zielgruppen des Arbeitsmarktes anbelange und dem, was größere Unternehmen von sich aus leisten können. Zur Hauptklientel gehörten natürlich mittelständische Unternehmen, wenn es um die Weiterbildung im Rahmen der Privatwirtschaft gehe. Unsere Zielgruppe sind die von Arbeitslosigkeit Betroffenen in den mittelständischen Unternehmen, aufgrund der Transformationsprozesse bzw. diejenigen die schon auf dem Arbeitsmarkt Tätigen, die in eine Erwerbstätigkeit überführt werden sollen.

Bezüglich der Gewinnung und Qualifizierung des Personals ist es für uns sehr schwierig, weil man auch in einem Wettbewerb mit öffentlichen Einrichtungen und dem öffentlichen Dienst stehe. Dabei gehe es auch um die Bezahlung, die auch mit der Refinanzierung der entsprechenden Personalkosten zusammenhängt. Im BBB habe man zwar im Rahmen der Zweckgemeinschaft mit ver.di und der GEW einen Mindestlohn-Tarifvertrag geschlossen, der im Jahre 2013/2014 als allgemein verbindlich erklärt worden sei, ständig fortentwickelt werde und bis zum Jahre 2022 Gültigkeit besitzt. Aber zurzeit arbeite man natürlich nicht nur an einer Entgelttabelle, sondern auch an einem Branchen-Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen auf gleiche Basis stelle, damit der BBB auch hier Wettbewerbsfähig sei. Nun zur Frage, ob man prekäre Beschäftigungsverhältnisse habe. Man könne sagen: Teils, teils. Das bedeutet, wenn es um die Befristungssituation von Honorarkräften gehe, ja. Auf der anderen Seite, wenn es um die hauptamtlichen Mitarbeiter gehe, sei man auf einem guten Weg, dort ein entsprechendes Entgelt anbieten zu können, das auch wettbewerbsfähig sei. Allerdings sei man noch nicht soweit, dass man sagen könne, man sei auf einem befriedigenden Niveau. Die letzte Frage lautet, ob die Mitarbeiter der Mitgliedsunternehmen des BBB in der Lage seien, den Anforderungen gerecht zu werden. Sie hätten bewiesen, dass sie sich aufgrund des Einsatzes von digitalen Lernformaten relativ schnell auf diese Situation einstellen können. Allerdings natürlich auf einem gewissen Qualifikationsniveau. Deshalb sei es notwendig, dass man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig fortbilde. Die Fortbildung gehörte natürlich schon vor der Corona-Krise dazu, aber jetzt umso mehr, wenn man diese Chance der Digitalisierung in der Weiterbildung nutzen wolle. Das müsse man gezielt einsetzen. Es sei notwendig, dass man hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein gewisses Qualifikationsniveau bringe. Nun stelle sich natürlich die Frage der Finanzierung. Deshalb sei es hier so, dass zum Schluss nochmal gesagt worden sei, dass die Mehrkosten, die das Equipment, die Qualifizierung und den Mehraufwand anbelangten, nicht decken könne. Das sei ein Schwachpunkt der öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, der eine Herausforderung bzw. eine Bremse darstelle, die man auf alle Fälle lösen müsse.

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter mit dem entsprechenden Qualifikationsniveau sei sehr schwierig, weshalb man sich an die eigene Belegschaft wende und Weiterbildungsmaßnahmen anbiete. Weiterbildungsmaßnahmen, die den Bedarf dann abdecken sollen. Nun ginge es um die Frage, wie man den Schub, den man durch die Corona-Krise bekommen habe, weiter fortsetzen könne. Herr Fojkar hat festgestellt, dass selbst Kolleginnen und Kollegen, die bisher Hemmungen hatten, digitale Lernformate einzusetzen. Aufgrund dieser Situation, dass sie nicht mehr in Präsenzform mit ihren Klientinnen und Klienten in Kontakt treten können, die Chance sehen, digitale Lernformate zu nutzen. Es müsse gespürt

und erlebt werden, welche Möglichkeiten es gäbe. Da habe man wirklich eine Chance bekommen, auch wenn es natürlich aufgrund der Corona-Krise nicht ganz ideal abgelaufen sei. Aber es sei nun mal so passiert und es sei wichtig, dass man das weiter fortsetze und das Thema Digitalisierung bei unseren Weiterbildungsmaßnahmen konsequent einsetze. Es dürfe nicht passieren, dass man gerade bei öffentlich geförderten Maßnahmen wieder zu Präsenzveranstaltungen zurückkehre. Es seien schon digitale Lernformate eingesetzt worden, allerdings nur in Präsenzform. Das widerspräche sich teilweise, das heißt insofern könnten e-learning Programme oder blended learning in Zukunft stärker genutzt und mit entsprechenden Lernplattformen eingebunden werden. Es gäbe einige größere Träger, die diese digitalen Lernformate schon in der Vergangenheit eingesetzt hätten. So habe z.B. der BBB das in diesem Umfang noch nicht gemacht. Was habe man daraus für eine Konsequenz gezogen? Das BBB sei infolgedessen eine Kooperation mit einem entsprechenden Träger eingegangen, der schon seit Jahren dies umsetze und man nutze die entsprechenden Tools, man entwickle gemeinsam Inhalte – methodisch und didaktisch – und man setze diese Inhalte in der Bundesrepublik Deutschland auch flächendeckend ein. Nicht ausschließlich in Präsenzform, sondern natürlich auch in der Zusammenführung unseres Klientels, das man durch entsprechende Maßnahmen, z.B. Bildungsgutscheine im Rahmen des SGB III, entsprechend mit digitalen Lernformaten qualifizieren könne.

Herr Fojkar möchte zum Schluss noch anführen, dass dies natürlich eine besondere Herausforderung für mittelständische Unternehmen sei. Viele Mitglieder des BBB seien im gemeinnützigen Bereich tätig. Gemeinnützige Organisationen dürften qua Rechtsform keine Rücklagen bilden.

Warum gibt es einen DigitalPakt Schule, DigitalPakt Hochschule und teilweise auch frühkindliche Bildung, aber es gibt keinen Digitalpakt Weiterbildung? Da wäre es natürlich notwendig, dass man hier entsprechende Maßnahmen ansetze wie etwa beim Digitalpakt Schule: Auf der einen Seite müsse man das Equipment, das nicht entsprechend eingepreist werden könne bei den öffentlichen Maßnahmen, die gefördert werden, zur Verfügung gestellt bekommen. Auf der anderen Seite müsse man die Mittel zur Verfügung gestellt bekommen, damit man das Personal auch weiterqualifizieren könne. Für Herrn Fojkar stelle dies die Zukunft dar und man müsse daran ansetzen.

Daran anschließend möchte Herr Fojkar noch einen Aspekt zur Weiterbildungsbranche anführen: Frau Fahimi habe gesagt, es handle sich bei der Weiterbildungsbranche um eine sehr große Branche, die oft als bloßer ökonomischer Faktor gesehen werde. Man sei jedoch auch Trendsetter, was die Ausbildungsziele angehe. Beispielsweise spreche der BBB mit den Unternehmen und frage nach deren Bedarfssituationen. Deshalb entwickle man entsprechende Maßnahmen, wobei es nicht um die abschlussorientierten Qualifizierungen gehe, da es dort entsprechende Grundordnungen auf verschiedenen Ebenen – im Kammerbereich bzw. auf Länderebene – gebe. Es gehe auch um die sog. Teilqualifizierungen. Der BBB treibt für Teilqualifizierungen ein Programm (MySkills) in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung voran, wo man versuche, trägerübergreifend auch Teilqualifizierungen so zu zertifizieren, dass sie auch den Ansprüchen der Bedarfssituation der Unternehmen gerecht würden, vor allem auch im Hinblick auf den Transformationsprozess der Digitalisierung.

Herr Fojkar kommt nun zum Einsatz digitaler Technologien. Es gebe nur wenige Spezialanbieter digitaler Produkte der Weiterbildung und es bestünden rechtliche und vertragliche Rahmenbedingungen, die den Einsatz digitaler Technologien erschweren. Es stelle sich daher die Frage, ob man in der aktuellen Situation mit den zur Verfügung stehenden Hardware-Systemen und den Vertragsbedingungen für öffentlich geförderte Weiterbildung kompatibel sei. Man könne ortsunabhängig einiges einsetzen, zeitunabhängig würde es hingegen schwierig werden. Ferner stelle sich die Frage, was digital beigebracht werden könne, gerade bei Personen mit Lernschwierigkeiten, die auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden müssten. Da brauche man die Präsenzform und sie sei auch zwingend erforderlich, gerade zur Unterstützung – auch sozialpädagogischer Art – derjenigen, die über eine geringere Tagesstruktur verfügen. Andererseits gebe es auch viele wissensorientierte Inhalte, die man gut über digitale Lernformate ortsunabhängig vermitteln könne. Eine Herausforderung stelle zudem die örtliche Infrastruktur dar. Dieses Problem bestehe immer weiter fort. Die entstandenen Kosten könne man nicht sofort einpreisen und gerade die vielen kleinen bis mittelständischen Unternehmen könnten dann einem Wettbewerb nicht mehr standhalten, da sie nicht die für den Einsatz digitaler Technologien erforderlichen Mittel erwirtschaften könnten. Wenn sie es täten, würden sie den Zuschlag bekommen nicht, da der Preis neben der Qualität eine besondere Rolle spiele. Es handele sich um erhebliche Aufwendungen, weshalb hier eine Veränderung erforderlich sei, damit auch die regionalen und kleineren Träger in der Lage seien, digitale Technologien anbieten zu können. Ansonsten sei eine Konzentration auf größere Träger zu befürchten, was jedoch keiner wollen könne. Vielmehr solle die Trägervielfalt erhalten bleiben. Deshalb benötigten alle Träger eine entsprechende Unterstützung was das Equipment und die Qualifizierung der Mitarbeiter angehe.

Zum Thema „Qualität“ führt Herr Fojkar weiter aus, dass die AZAV-Maßnahmen-Zulassung eine Herausforderung für die öffentlich geförderte Weiterbildung darstelle. Sie sei sehr stringent ist ausgerichtet auf die entsprechenden Normierungen und sie sei unflexibel. Diese müsse unbedingt geändert werden aufgrund der Tatsache, dass sich auch die Arbeitswelt und die Bedingungen für die Beschäftigten änderten. Hier habe man ein starkes System, welches akribisch verteidigt würde, man müsse es wirklich überarbeiten, um auch entsprechende Verbesserungen herbeizuführen. Das Gleiche gelte für den Bereich der Finanzierung. So würde etwa der Bundesdurchschnittskostensatz nicht mehr den gestiegenen Entgelten nach dem Mindestlohn-Tarifvertrag, den gestiegenen Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem nötigen Equipment, welches zur Verfügung stehen müsste, entsprechen.

Zum Thema Finanzen: Der Markt der Arbeitsmarktdienstleistungen sei insgesamt von einem scharfen und zum Teil ruinösen Preiswettbewerb gekennzeichnet. Diesen Preiswettbewerb habe man zum Teil auflösen können, indem man den Mindestlohn eingeführt und ihn im Jahr 2013 für allgemeinverbindlich erklärt habe. Herr Fojkar dankt in diesem Zusammenhang für die Unterstützung. Allerdings gebe es gerade im Overhead-Bereich – und hier gebe es die Finanzierungs- und Investitionsmöglichkeiten – noch keine entsprechende Gleichbehandlung. Man habe eine starke Wettbewerbsverzerrung mit öffentlichen Einrichtungen. So gebe es etwa für Volkshochschulen entsprechende Fördertöpfe vom Bildungsministerium sowie Plattformen und Räumlichkeiten, die von den Kommunen zur Verfügung gestellt würden. Hier bestünde eine ganz klare

Wettbewerbsverzerrung, die so nicht länger bestehen bleiben könne, wenn man einen Trägerpluralismus hätte/ wünscht. Es könne einen Wettbewerb geben, aber nur zu fairen Bedingungen.

Herr Fojkar bemängelt die Sicherung der Träger: Das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz sei zwar gut gemeint gewesen, in der Umsetzung bestünden jedoch viele Probleme. Beispielsweise würden die laufenden Kosten der Träger dadurch nicht abgedeckt werden und das Gesetz verfehle das Ziel des Sicherungsauftrages. Man habe in einer Erhebung vom Mai 2020 feststellen können, dass ca. 65 Prozent aller Bildungsträger ihre finanzielle Situation als schlecht oder sehr schlecht einschätzten. Das bedeute, dass es schon in der politischen Verantwortung liege, die Rahmenbedingungen so zu schaffen, dass es zu keinem großen Trägersterben komme.

Deshalb fordere man einen „DigitalPakt Weiterbildung“. Man werde am 15. Juli ein Papier vorlegen, in dem man mit Wissenschaft, Unternehmen und Bildungsträgern sehr dezidiert Forderungen erstellt und Lösungsansätze entwickelt habe, wie man das Ganze inhaltlich gestalten könne. Für den BBB wäre es wichtig, den DigitalPakt weiter zu entwickeln, analog dazu, was man im Bereich der Schule und Hochschule entwickelt habe. Die Weiterbildung sei schließlich nicht nur ein ökonomischer Faktor, eine Branche, sondern auch ein Bildungstrendsetter. Herr Fojkar verweist schließlich auf die Links auf der letzten Seite seiner Präsentation, welche auf statistische Daten verweisen.

Frau Dr. Dorn fragt Herrn Fojkar, da er einen pauschalen Unterfinanzierungssachverhalt konstatiert habe, warum er nicht erwähnt habe, dass es bei der AZAV zum 1. Juni und zum 1. Oktober deutliche Weiterentwicklungen gebe. Z. B. mit Flexibilisierungen, sowohl was die Gruppengröße angehe, die Mindestteilnehmerzahl für die Lerngruppen wurde von 15 auf 12 gesenkt, eine Erhöhung der Bundesdurchschnittskosten um 20 Prozent, weitere Flexibilisierungen von 25 Prozent bei Begründung. Es wäre erwähnenswert, dass der Gesetzgeber schon viel getan hätte. Auch mit dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz, welches 70 Prozent der Umsätze des vergangenen Jahres zur Basis nehme und die dann den Trägern zukommen lasse, um ihr Überleben zu sichern. Da passiere schon viel, was mit keinem Wort erwähnt wurde.

Herr Fojkar antwortet, er habe dies nicht erwähnt, weil er die aktuelle – Corona-bedingte - Situation beschreiben wollte. Inwiefern die Maßnahmen ab 1. Juli greifen werden, werde sich zeigen, ebenso, ob man den Herausforderungen gerecht werden könne, aufgrund der Zusammenarbeit mit den entsprechenden Bedarfsträgern. *Es werde unbestritten eine Verbesserung sein, es sei aber noch nicht klar, ob es ausreichen werde, um den Anforderungen gerecht zu werden.* Es sei alles begrüßenswert, im Bundesanzeiger sei auch der „INVITE – Innovationswettbewerb Digitale Plattform berufliche Weiterbildung“ schon genannt worden. Man müsse nur in einer Evaluation untersuchen, ob es die Wirkung, die man sich erhofft habe, entfalte. Deshalb schlage man zusätzlich, in Ergänzung, einen „DigitalPakt Weiterbildung“ vor, um den Schub, den Corona gebracht habe, für kleine und mittlere Unternehmen und die Beschäftigten bezüglich der digitalen Kompetenzen, zu verstärken. Also insgesamt sei es kein Widerspruch. Man könne nur eben das eine oder andere darüber hinaus noch diskutieren.

Die Vorsitzende stellt fest, dass man jetzt schon bei Refinanzierungsthema sei, was die Qualifizierung des eigenen Personals oder Infrastrukturkosten für digitale Medien und Lernplattformen etc. angehe. Außerdem gebe es einen ruinösen Preiswettkampf, der mit der Entgeltstruktur im Weiterbildungsmarkt zu tun hätte. Sie fragt Herrn Fojkar, ob er erläutern könne, wer genau der Verband sei und welche anderen Träger es in der Landschaft gebe und wie viel Anteil bei den Trägern des Verbandes der Bereich der öffentlich geförderten Maßnahmen ausmachen würde im Vergleich zum privaten Anteil, wo man vermuten könnte, dass dort eher die Qualität im Vordergrund stünde.

Herr Fojkar erläutert, dass der BBB die Zweckgemeinschaft der Tarifträger sei, die also Tarifverträge abschließen. Auf der anderen Seite stünde der Wuppertaler Kreis e. V., der Bundesverband betrieblicher Weiterbildung, welcher kein Tarifträger sei. Seit 2013 gebe es den allgemein verbindlichen Mindestlohn in der Weiterbildung, der die Entgeltsituation der Mitarbeiter/-innen zwar etwas entspannt habe, aber man sei noch nicht auf dem Niveau der Entgelte in den öffentlichen Einrichtungen. Die Frage sei, in wie weit man so etwas ausgleichen könne, denn man sei in der Situation, dass bei den Ausschreibungen maximal 50 Prozent die Qualität ausmache und weiterhin maximal 50 Prozent in Richtung Preisbildung gingen. Der Preis spiele also immer noch eine große Rolle. Man sei daran interessiert, dass alle Träger diesen Mindestlohn-Tarifvertrag anwenden. Da sei man nicht einer Meinung mit den Einrichtungen der Arbeitgeberverbände, hier gebe es einen Dissens. Er könne sagen, dass ca. 50 Prozent öffentlich geförderte Weiterbildung unter den Trägern sei, allerdings komme es auf das Segment der Träger an. Bezüglich der Qualität würde er keine Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten machen, die Qualitätsnormen wären festgelegt und müssten eingehalten werden. Die Löhne würden also eine große Rolle spielen und es gebe immer noch prekäre Arbeitsverhältnisse, z. B. bei freien Mitarbeiter/-innen bzw. Honorarkräften, darüber könnte man diskutieren. Bei den hauptamtlichen Mitarbeitern/-innen wäre man auf einem guten Weg, entsprechende Vergleichbarkeit herbeizuführen.