



**Stellungnahme
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)
zum Referentenentwurf
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Qualifizierung
und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)**

Vorbemerkung:

Die BAGFW bedankt sich für die Möglichkeit zur Beteiligung an der Verbändeabstimmung zur Vorbereitung des o.g. Gesetzentwurfs. Aufgrund der kurzen Frist zur Abgabe einer Stellungnahme können allerdings insbesondere die Regelungen zur erleichterten Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen noch nicht abschließend bewertet werden, insofern hier zu noch Rückmeldungen sozialer Einrichtungen, etwa aus der Altenhilfe, einzuholen sind.

Die BAGFW begrüßt grundsätzlich den Vorstoß zur erleichterten Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen mit der Absicht, Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber vor dem Hintergrund des digitalen Wandels der Arbeitswelt bei der Anpassung der Qualifikationen an die Kompetenzprofile der Arbeitswelt 4.0 zu unterstützen. Es ist wichtig, dass diese Maßnahmen für die sozialen Dienstleistungsberufe ebenso praxisgerecht ausgestaltet werden wie für die produzierende Wirtschaft. Gleichzeitig sollten auch Maßnahmen getroffen werden, um die abschlussbezogene Weiterbildung zu stärken. Die BAGFW kritisiert, dass notwendige Ansatzpunkte zur Erleichterung der Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose fehlen, die heute nur sehr wenig an Fort- und Weiterbildungen partizipieren und zugleich durch ihre Distanz zur betrieblichen Veränderungsprozessen in besonderer Weise darauf angewiesen sind, Zugänge zu attraktiven passgenauen Weiterbildungsmöglichkeiten zu finden.

Die geplante Beitragssatzsenkung in der Arbeitslosenversicherung ist aus unserer Sicht in ihrer Höhe „gegriffen“. Sie ist (mit einer Senkung um 0,5 Prozentpunkte auf 2,5 Prozentpunkte) zu niedrig, um positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt auslösen zu können, konterkariert aber gleichzeitig die Pufferfunktion der Arbeitslosenversicherung für Zeiten schlechter Konjunktur und die richtige Zielsetzung des Gesetzes, die Fort- und Weiterbildung auszubauen.

Mit der Verlängerung der Rahmenfrist wäre ein erster, aber noch nicht hinreichender Schritt getan, um die Reichweite der Arbeitslosenversicherung zu stärken. Mit Blick auf viele Menschen im SGB II-Leistungsbezug muss die Arbeitslosenversicherung so gestärkt werden, dass sie wieder das primär zuständige Sicherungssystem bei Arbeitslosigkeit sein kann.

Stellungnahme der BAGFW
zum Referentenentwurf des BMAS zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

I. Die BAGFW nimmt zu folgenden Punkten des Referentenentwurfs im Einzelnen Stellung:

1. Senkung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung:

Referentenentwurf:

Der Beitragssatz zur Arbeitsförderung wird ab dem Jahr 2019 bis 2022 auf 2,5 Prozent abgesenkt (unbefristete Absenkung des Beitragssatzes auf 2,6% per Gesetz, zusätzlich bis 2022 befristete Absenkung um weitere 0,1 Prozent auf dem Verordnungswege). Mit einer Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung soll es zu einer finanziellen Entlastung der Beschäftigten und der Arbeitgeber kommen, so dass auch beschäftigungsfördernde Impulse gesetzt werden.

Bewertung:

Die geplante Beitragssatzsenkung in der Arbeitslosenversicherung (um 0,5 Prozentpunkte auf 2,5 Prozentpunkte) ist zu niedrig, um Beschäftigungseffekte auf dem Arbeitsmarkt auslösen zu können, gleichzeitig so groß, dass die richtige Zielsetzung des Gesetzes konterkariert werden könnte, die Weiterbildung auszubauen. Insbesondere durch den geplanten Ausbau einer Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA entsteht ein zusätzlicher Personal- und Qualifizierungsbedarf, der noch nicht abschließend ermittelt ist. Der Gesetzentwurf verweist auf eine ausstehende Personalbedarfsermittlung und offene Qualifizierungen. Die BAGFW plädiert dafür, die recht gute, aktuelle Mittelausstattung in der Arbeitslosenversicherung für eine umfassende Qualifizierungsoffensive zu nutzen, mit der sichergestellt wird, dass Arbeitslose erreicht und die Schutzmechanismen der Arbeitslosenversicherung so gestärkt werden, dass mehr Menschen, die aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit geraten, von dem der Grundsicherung vorgelagerten Sicherungssystem profitieren können und nicht in den SGB II-Bezug rutschen.

2. Erweiterter Schutzbereich der Arbeitslosenversicherung

Referentenentwurf:

Der Zugang zum Arbeitslosengeld wird erleichtert, indem die Rahmenfrist, innerhalb derer die vorgeschriebene Mindestversicherungszeit von zwölf Monaten erfüllt sein muss, von zwei Jahren auf 30 Monate verlängert wird.

Das soll v.a. jene Arbeitnehmer/innen besser absichern helfen, die aufgrund von prekären Erwerbsverläufen zwar (kurzfristig) ihre Beiträge gegenüber der Arbeitslosenversicherung entrichtet haben, letztlich aber keinen Schutz in der Arbeitslosenversicherung erhalten, sondern im Fall von Arbeitslosigkeit und bei Hilfebedürftigkeit auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende verwiesen werden. Die bis zum 31. Juli 2021 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes für überwiegend kurz befristet Beschäftigte soll bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden.

Stellungnahme der BAGFW
zum Referentenentwurf des BMAS zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

Bewertung:

Arbeitnehmer/innen müssen innerhalb der letzten zwei Jahre (Rahmenfrist) mindestens zwölf Monate (Anwartschaftszeit) sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein, um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu begründen. Die geplante Verlängerung der Rahmenfrist auf 30 Monate ist ein erster hilfreicher, aber nicht ausreichender Schritt zur Erhöhung der Reichweite der Arbeitslosenversicherung, zumal der Referentenentwurf hier noch hinter den Plänen zur sog. Qualifizierungsoffensive zurückbleibt.

Lösungsvorschlag:

Die BAGFW tritt dafür ein, die Rahmenfrist, auf 36 Monate auszudehnen und die Anwartschaftszeiten von derzeit 12 Monaten zu verkürzen, um den unterschiedlichen Erwerbsverläufen besser gerecht zu werden.

3. Weiterbildung- und Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Referentenentwurf:

Die Weiterbildungsberatung soll als Teil der Berufsberatung der BA für alle jungen Menschen und Erwachsene ausgebaut und Unternehmen eine Qualifizierungsberatung angeboten werden. Zielsetzung der Weiterbildungsberatung ist es, Arbeitnehmer/innen und Arbeitslose über Entwicklungen am Arbeitsmarkt, ihre beruflichen Perspektiven und passende Qualifizierungsmöglichkeiten zu beraten. Die BA wird dazu verpflichtet, mit allen Personen deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, unverzüglich nach Arbeitsuchendmeldung neben Vermittlungsaktivitäten auch Berufsberatung anzubieten, so dass bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine berufliche Standortbestimmung vorgenommen werden kann.

Bewertung:

Es ist chancenreich, eine flächendeckende Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer/innen und eine Qualifizierungsberatung für Unternehmen aufzubauen. Die BA hat hier Potential, aber auch einen enormen Bedarf, qualifizierte Mitarbeiter/innen für diese Aufgabe zu gewinnen bzw. fortzubilden und Vertrauen bei den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarkts, v. a. den Unternehmen für die Aufgabe zu gewinnen. Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit sollte mit vorhandenen sachkundigen Stellen etwa bei freigemeinnützigen Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen der Kommunen oder Kammern eng zusammenarbeiten. Der Verweis in der Gesetzesbegründung, wonach die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung zusätzlich auch auf Maßnahmen, Angebote und Leistungen außerhalb der Arbeitsförderung des SGB III und der Grundsicherung für Arbeitsuchende im SGB II verweisen soll, ist insofern unzureichend. Die BAGFW bewertet es positiv, dass die Weiterbildungsberatung Arbeitslosen rechtskreisübergreifend zur Verfügung stehen soll und damit Arbeitslosen der Jobcenter wie der Arbeitsagenturen offen steht.

Stellungnahme der BAGFW
zum Referentenentwurf des BMAS zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

Lösungsvorschlag:

Die BAGFW fordert in der Gesetzesbegründung klarzustellen, dass die BA vorhandene Weiterbildungsberatungsangebote (etwa von Bildungseinrichtungen, Kommunen) nicht verdrängen und mit vorhandenen Stellen eng zusammenarbeiten soll. Zudem ist sicherzustellen, dass die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA alle Wege der beruflichen Qualifizierung (duales System, berufliche Weiterbildung, vollzeitschulische Ausbildungen, Hochschulstudium, Hybridformen) gleichgewichtig in den Blick nimmt, um die traditionelle Fokussierung auf das „Duale System“ zu überwinden.¹ Es muss zudem gewährleistet sein, dass die Beratung unabhängig von geschäftspolitischen Vorgaben ist, die etwa kurzfristigen Fort- und Weiterbildungen zum Zwecke schneller Vermittlungen den Vorzug gegenüber erst nachhaltig wirkenden abschlussbezogenen Weiterbildungen geben. Insofern müsste ein organisatorisch und fachlich eigenständiger Bereich in der BA für die neue Aufgabe der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung geschaffen werden.

4. Erweiterter Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer/innen:

Referentenentwurf:

Durch die Neuregelung soll der Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet werden. Künftig sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten, während diese zuvor auf Arbeitnehmer/innen in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU), gering Qualifizierte und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen konzentriert war. Wie auch bisher ist eine Förderung lediglich kurzfristiger, arbeitsplatzbezogener Qualifizierungen ausgeschlossen. Die Zielsetzung der Förderung wird geschärft: Die geplante Förderung soll Arbeitnehmer/innen dabei unterstützen, sich an den technologischen bzw. strukturellen Wandel durch Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenzen anzupassen oder sich für einen Engpassberuf (zu dem die BA u.a. Fachkräfte und Spezialisten in der Altenpflege zählt) zu qualifizieren.

Die Förderung besteht wie auch bislang aus Zuschüssen an den Arbeitgeber zu den Lehrgangskosten und Zuschüssen zum Arbeitsentgelt. Sie wird unter der Voraussetzung erbracht, dass sich Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligen. Die Zuschussregelungen werden neu gestaltet: Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt werden grundsätzlich für alle beruflichen Weiterbildungen geöffnet; bislang greifen sie nur für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen. Für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen bleibt es bei einer Zuschussoption von bis zu 100 Prozent des Arbeitsentgeltes. Kleinunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) sollen (wie bisher) die Lehrgangskosten voll und (neu) die Lohnkosten in Höhe von bis

¹ Siehe auch Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2018): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik. Vorschläge des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik. Koordination und Gesamtedaktion: Matthias Knuth. Düsseldorf (HBS-Study, 374).

zu 75 Prozent erstattet bekommen, kleine und mittlere Unternehmen (10 und weniger als 250 Beschäftigte) einen Zuschuss zu Lehrgangskosten und Lohnkosten jeweils zur Hälfte (bisher auch schon 50% Zuschuss zu den Lehrgangskosten gem. WeGeBAU), Großunternehmen (mit 250 Beschäftigten oder mehr) einen Zuschuss zu den Lehrgangskosten und Lohnkosten zu jeweils 25%. (neu). Unabhängig von der Betriebsgröße des Arbeitgebers kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers zu den Lehrgangskosten abgesehen werden, wenn die betreffenden Arbeitnehmer/innen das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert sind.

Bewertung:

Positiv bewertet werden die deutlich stärkeren Anreize (finanzieller Art und durch eine möglichst gute Beratung) zur Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen und die finanzielle Staffelung der Zuschüsse, die einen Beitrag leisten kann, damit bestehende Nachteile bei der Weiterbildungsbeteiligung von älteren Arbeitnehmer/innen und Arbeitnehmer/innen in KMU ausgeglichen werden können. Die BAGFW begrüßt zudem die Ausweitung der (abschlussbezogenen) Fort- und Weiterbildungen auf Beschäftigte, die nur über eine zweijährige Ausbildung verfügen, insofern eine Höherqualifizierung ermöglicht wird. Diese Neuregelung hilft etwa das Potential zur Ausbildung als Pflegefachkraft zu nutzen. Bislang haben insbesondere die Jobcenter in der Förderpraxis zwar eine Fort- und Weiterbildung zum/zur Altenpflegehelfer/in unterstützt, einer Weiterbildung zur Pflegefachkraft aufgrund der Förderbedingungen aber verweigert.

Die BAGFW regt jedoch dringend an, unter den genannten Förderzielen auch das Nachholen eines Berufsabschlusses für gering Qualifizierte zu nennen. Diese Personen sind mit einem überproportional hohen Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert und haben angesichts des technologischen Wandels zukünftig absehbar noch schlechtere Chancen, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Sie können mit einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung nachhaltig Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen. Entsprechend des o.g. Förderziels sollte daher die Möglichkeit gegeben sein, die Lehrgangskosten für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen in voller Höhe zu übernehmen. Es wird darauf hingewiesen, dass in der dem Referentenentwurf zugrunde liegenden Qualifizierungsoffensive noch angestrebt worden war, einen Rechtsanspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses für Personen einzuführen, die noch nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder langjährig berufsfremd beschäftigt waren.

Die BAGFW fordert, auch Fort- und Weiterbildungen für den Erzieherberuf besonders zu berücksichtigen (§ 82 Abs. 1 SGB III neu). Die Eingrenzung auf eine Förderung in Engpassberufen würde dieses Berufsfeld zu Unrecht ausnehmen. In der aktuellen Statistik der Bundesagentur zur Engpassbetrachtung wird der Erzieherberuf nicht als Engpassberuf geführt. Jedoch betrug im Jahr 2017 die durchschnittliche Vakanzzeit bis zur Besetzung einer offenen Erzieher/innenstelle 68 Tage und fällt damit gerade für die Betreuung in Kindertageseinrichtungen deutlich zu lange aus. Die o. g. Einschätzung zum Fachkräftebedarf lässt außerdem aktuelle Vorhaben bzw. Absichtserklärungen, wie sie von Bund, Ländern und Kommunen abgegeben wurden, außer Betracht. Hierbei wird u. a. bei der Strukturqualität Handlungsbedarf gesehen und

Stellungnahme der BAGFW
zum Referentenentwurf des BMAS zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

eine Verbesserung bei der Fachkräftesituation als notwendig erachtet. Unberücksichtigt bleiben hierbei weitere notwendige Verbesserungen, beispielsweise bei der Ausweitung der Öffnungszeiten, der Schaffung inklusiver Angebote oder der Leitungsfreistellung. Aus unserer Sicht handelt es sich daher beim Erzieherberuf praktisch offensichtlich um einen Mangelberuf, der auch als solcher bei den Förderbedingungen besonders berücksichtigt werden sollte. Da sich in manchen Bundesländern die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres für Erzieher/innen schwierig gestaltet, sollte eine Möglichkeit zur Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres durch die BA in Abstimmung mit den Ländern geschaffen werden.

Die nur anteilige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Bestimmung der Zahl der Beschäftigten mit Folgewirkung für die Fördermöglichkeiten (siehe § 82 Abs. 4 SGB III n.F.) sollte überdacht werden, insofern typischerweise Branchen mit einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen und weibliche Beschäftigte benachteiligt werden können. Es sollten vielmehr eher „Köpfe“ gezählt werden.

5. Förderung von Erweiterungsqualifizierungen bei Arbeitslosen

Referentenentwurf:

Die Möglichkeiten der Förderung beruflicher Weiterbildung für Arbeitslose werden erweitert. Wie die Gesetzesbegründung ausführt, können nach geltendem Recht arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen, nur gefördert werden, wenn die Weiterbildung zur beruflichen Eingliederung notwendig ist. Die Förderung der Agenturen für Arbeit und Jobcenter konzentriert sich daher auf die Teilnahme an sog. Anpassungsqualifizierungen, die nach Bildungsziel, Inhalt und Dauer berufliche Kompetenzen vermitteln, die zur beruflichen Eingliederung zwingend erforderlich sind. Nach der neuen Rechtslage sollen Erweiterungsqualifizierungen ermöglicht werden, die es Arbeitnehmer/innen erlauben, sich qualifikatorisch breiter und flexibler für den Arbeitsmarkt aufzustellen und ggfs. auch das Berufsfeld zu wechseln.

Bewertung:

Die BAGFW begrüßt das gesetzliche Vorhaben der Erweiterungsqualifizierung für arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da durch diese eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gefördert werden kann. Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung sind in Zukunft zunehmend qualifikatorische Anpassungsbedarfe zu erwarten, denen durch entsprechende berufliche Weiterbildung Rechnung getragen werden muss. Eine Qualifizierung zum Berufsabschluss wäre für viele Arbeitslose ein Schlüssel zur (nachhaltigen) Integration in den Arbeitsmarkt (siehe auch unter weitergehender Regelungsbedarf).

II. Die BAGFW sieht über den vorliegenden Referentenentwurf hinaus einen weitergehenden Regelungsbedarf:

Die Fort- und Weiterbildung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik braucht dringend einen Entwicklungsschub nach vorne vor allem bei Arbeitslosen, die derzeit in der Fort- und Weiterbildung von Arbeitsagenturen und Jobcentern viel zu selten berücksichtigt werden. Wie Auswertungen aktueller Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen², erhielten im September 2017 nur 5,2 Prozent der Arbeitslosen eine berufliche Weiterbildung, eine Weiterbildung mit Abschluss sogar nur 2,4 Prozent. Die übergroße Mehrheit der Arbeitslosen befindet sich im Rechtskreis des SGB II, hat aber im Vergleich zur Arbeitslosenversicherung des SGB III einen deutlich schlechteren Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, v. a. zur Weiterbildung mit Berufsabschluss. Im September 2017 wurden gerade einmal 3,3 Prozent der Arbeitslosen, die von den Jobcentern betreut wurden, mit einer Fortbildung gefördert. Mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erwerben, wurden sogar nur 1,5 Prozent gefördert. Qualifizierungsbedarf und -angebot klaffen hier weit auseinander, denn rund 57 Prozent der Arbeitslosen im SGB II verfügen über keinen Berufsabschluss. Ungelernte haben ein fünfmal höheres Risiko der Arbeitslosigkeit als Ausgebildete. Im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt werden sich die Anforderungen an aktuelle Kompetenzprofile verändern, tendenziell weiter steigen. Zugleich wird die Dynamik bei der Umschichtung von Arbeitsplätzen zunehmen. Das erfordert eine aktive Weiterbildungsförderung gerade für gering Qualifizierte, bei der die Förderung von abschlussbezogenen Weiterbildungen deutlich gestärkt wird.

Um Arbeitslose und gering Qualifizierte stärker in die (berufsabschlussbezogene) Weiterbildung einzubeziehen, hält die BAGFW folgende Maßnahmen für besonders dringlich:

Nötig sind gerade für diesen Personenkreis neue Bildungsinstrumente. So sollten sie z. B. modular aufgebaut sein und Interessierten die Möglichkeit geben, eine Ausbildung nach Bedarf zu unterbrechen oder zu verlängern, wenn die Lebensumstände dies erfordern und ein sinnvoller Zwischenstand erreicht ist. Der Ausbau von berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen mit weiteren Förderelementen, wie z.B. ergänzender Sprachförderung oder sozialpädagogischen Begleitung („TQ plus“) kann sinnvoll sein, um v.a. gering qualifizierte Arbeitnehmer/innen darin zu unterstützen, ihr Beschäftigungsverhältnis abzusichern und erste Schritte zu einer Höherqualifizierung zu gehen. Weiterbildungsangebote mit überschaubaren Modulen können die Motivation steigern und die Abbruchrate senken.

Es sind differenzierende Konzepte nötig, die die besonderen Voraussetzungen und Anforderungen auch von lernungewohnten Personen, von Menschen mit geringen Bildungsvoraussetzungen oder von Menschen mit Deutsch als Zweitsprache berücksichtigen. Dies erfordert verstärkt Maßnahmen mit besonderen Qualitätsmerkmalen: Kleingruppen, Lernen im Arbeitsprozess, integrierte Lern- und Sprachförderung und begleitende Beratung zu allen Fragen der beruflichen Integration. Die strikte Trennung

² Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) (2018): Kaum Bildungsaufstieg aus Arbeitslosigkeit – zur Fort- und Weiterbildung in der Arbeitsförderung. Kurzexpose Nr. 2/2018

nung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hat sich im Hinblick auf die praxisgerechte Ausgestaltung für benachteiligte Zielgruppe nicht bewährt. In der Praxis werden flexiblere Angebote benötigt werden, in denen es z.B. möglich sein muss, berufliche Kenntnisse praxisnah für länger als acht Wochen zu vermitteln (§ 45 SGB III). In den Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung muss u.a. mehr Zeit gegeben sein, um sich der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu widmen. Darüber hinaus sind qualitätsgerechtere und verlässlichere Finanzierungsgrundlagen für die Maßnahmen-träger der Fort- und Weiterbildung nötig.

Die bestehende und bis 2020 befristete Möglichkeit, Grundkompetenzen im Rahmen einer berufsabschlussbezogenen Fort- und Weiterbildung zu erwerben, (§ 131 a SGB III) ist gegenüber dem Bedarf vieler gering qualifizierter Arbeitsloser Kenntnisse aufzubauen unzureichend. Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, den Erwerb von arbeitsmarktbezogenen Grundkompetenzen auch außerhalb einer (abschlussbezogenen) Fort- und Weiterbildung zu fördern.

Die (bis 2020 befristete) Weiterbildungsprämie in der abschlussbezogenen Weiterbildung (§ 131 a SGB III) ist nach Einschätzung der BAGFW grundsätzlich geeignet, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, eine länger andauernde Qualifizierung durchzuhalten. Gleichzeitig bekräftigt die BAGFW die Einschätzung, dass es vorrangig wichtig wäre, den Lebensunterhalt von Arbeitslosen während einer länger dauernden Fortbildung besser abzusichern. Ein starkes Hemmnis für diesen Personenkreis ist es, infolge der Fortbildung für längere Zeit alleine auf das Arbeitslosengeld I bzw. Arbeitslosengeld II zurückgeworfen zu sein.

In dem vorliegenden Referentenentwurf fehlt auch eine Neuregelung zum Arbeitslosengeldanspruch nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme, wie sie noch in der Qualifizierungsoffensive benannt wurde. Die BAGFW spricht sich dafür aus, Regelungen für einen verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes zu treffen, wenn Menschen in Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Derzeit werden Arbeitslosengeldansprüche während einer Qualifizierung zur Hälfte gekürzt. Zugleich ist die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für viele Betroffene zu kurz, um eine passende Aus- und Weiterbildung abzuschließen.

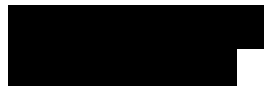
Das Verkürzungsgebot auf zwei Drittel der Erstausbildung (zweijährige Umschulung statt dreijährige Ausbildung) sollte flexibilisiert werden. Die bestehende Regelung zielt auf bildungsaffine Menschen ab, die nach einer ersten Berufsausbildung und einigen Jahren der Berufstätigkeit in kürzerer Zeit zu einem zweiten Berufsabschluss kommen können. Das bewährt sich aber nicht für wenig bildungsaffine Helfer, für die eine dreijährige Umschulungszeit zielführender wäre, weil z.B. zeitliche Spielräume für den Spracherwerb, die Heranführung an Lern- und Arbeitsprozesse und die vertiefende Bearbeitung berufsbezogener Allgemeinbildung nötig sind.

Stellungnahme der BAGFW
zum Referentenentwurf des BMAS zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

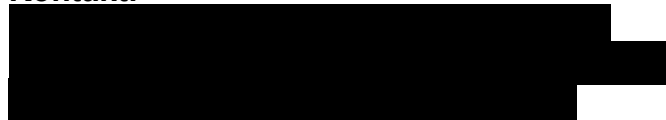
Schließlich sollten auch die Regelungen zum Vermittlungsvorrang zwischen den Rechtskreisen angeglichen werden. Die Vermittlungsgrundsätze der Jobcenter sind derzeit zu stark an schneller Vermittlung in Arbeit orientiert, während die Arbeitsagenturen zum Zweck einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration umfassendere Qualifizierungen anbieten können. Allen Arbeitslosen und vor allem auch Langzeitarbeitslosen sollte das Angebot einer (abschlussbezogenen) beruflichen Weiterbildung eröffnet werden, wenn dies für die nachhaltige berufliche Integration zielführender ist. Die Eingliederungsmittel für die Jobcenter werden im Laufe dieser Legislaturperiode erhöht, insbesondere um öffentlich geförderte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose zu schaffen („Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“). Der Eingliederungstitel muss haushaltsrechtlich so ausgestaltet und das Budget für Verwaltungskosten bedarfsgerecht erhöht werden, dass eine Umwidmung zugunsten des Verwaltungstitels die Ausnahme bleibt. Es muss sichergestellt werden, dass im Bundeshaushalt die Verpflichtungsermächtigungen so gestaltet werden, dass Förderungen über einen längeren Zeitraum gewährleistet werden.

Berlin, 05.09.2018

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freien Wohlfahrtspflege e. V.



Kontakt:



Stellungnahme der BAGFW
zum Referentenentwurf des BMAS zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)