

Stellungnahme des Bildungsverbandes zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)

Vorbemerkung

Das Gesetz, zu dem der Bildungsverband hier Stellung nimmt, soll helfen, die Anpassungsprozesse besser zu bewältigen, die durch den technologischen Strukturwandel, insbesondere durch Digitalisierung und demografische Entwicklung bedingt sind. Weiterbildungsmöglichkeiten und Beratung sollen stärker gefördert werden.

Ein solches Gesetz ist aus unserer Sicht dringend notwendig, denn bei einer vorausschauenden Qualifizierungspolitik ist es wichtig, berufliche Weiterbildung nicht erst dann zu fördern, wenn Menschen arbeitslos geworden sind, sondern präventiv bereits bei Beschäftigten anzusetzen. Die bisherige Förderung im Rahmen etwa des WeGeBAU-Programms der Bundesagentur für Arbeit ist hier ein guter Ansatz, allerdings wird sie bisher bei weitem nicht in dem Maß realisiert, wie dies notwendig wäre.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1, Nr. 3 (Absatz 1a):

Leistungen, die nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähig sind, sollten nicht kategorisch ausgeschlossen werden, Kombinationen beider Förderinstrumente sollten hier möglich sein.

Nr.5 und Nr. 6:

Diese Regelung begrüßt der Bildungsverband ausdrücklich.

Zum § 29 SGB III allgemein:

In der Gesetzesbegründung zum Qualifizierungschancengesetz wird darauf hingewiesen, dass Substituierbarkeitspotenziale durch den technologischen Fortschritt weiter wachsen und in Zukunft auch verstärkt von den Unternehmen realisiert werden. Deshalb begrüßen wir die Änderung der §§ 29, 30 SGB III.

Es wird klargestellt, dass sich der Auftrag der BA nicht auf eine Berufsberatung beschränkt, sondern auch die Weiterbildungsberatung einschließlich der Qualifizierungsberatung mit umfasst. So können insbesondere beschäftigte Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer auf die damit verbundenen qualifikatorischen Anpassungsprozesse vorbereitet werden. Ferner kann und muss die BA verstärkt Beratungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten anbieten. Der Besorgnis vieler Beschäftigter, ob ihre Ausbildung oder ihr Arbeitsverhältnis durch den digitalen Wandel bedroht sind, kann so gezielt entgegen gewirkt werden.

Die Arbeitsmarktberatung der Arbeitgeber umfasst auch die Qualifizierungsberatung der Arbeitgeber gem. § 34 SGB III n.F. So kann die Bereitschaft der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter auf die neuen Herausforderungen durch eigene Qualifizierungsmaßnahmen vorzubereiten, erhöht werden. Aus Sicht der Betriebe wird die Nutzung moderner digitaler Technologien den Weiterbildungsbedarf und die Weiterbildungsbereitschaft in den Betrieben verbessern.

§ 82 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

allgemein:

Der Bildungsverband begrüßt, dass künftig alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten. Positiv ist ferner, dass die berufliche Weiterbildungsförderung flexibilisiert wird, in dem sie um eine Option, die Erweiterungsqualifizierungen, erweitert wird. Dies ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich qualifikatorisch breiter und flexibler für den Arbeitsmarkt aufzustellen und ggfs. auch das Berufsfeld zu wechseln. Damit verbessern sich auch Aufstiegswege für arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es ist zutreffend, dass die (betriebliche) Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der vorrangigen Verantwortung der Arbeitgeber und Betriebe liegt. Deshalb sollten insbesondere kürzere und innerbetriebliche Weiterbildungen weiterhin vorrangig von den Betrieben finanziert werden. Die Förderung gem. § 82 zielt daher wohl vor allem auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von vier Wochen übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden.

Im Gesetzentwurf und auch in der amtlichen Begründung wird aber verkannt, dass es einen wesentlichen Unterschied zwischen der Fort- und Weiterbildung bzw. einer Umschulungsmaßnahme gibt, die sich an Arbeitslose richtet oder die sich an Beschäftigte wendet. Arbeitslose können in Qualifizierungsmaßnahmen, sofern sie notwendig sind, zugewiesen werden. Damit sind auch Gruppengrößen von über 10 bis 20 Personen möglich. An diesen Gruppengrößen orientiert sich auch die Kostenerstattung der Bundesagentur für Arbeit.

Bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte ist die Situation aber völlig anders. Zum einen soll im Rahmen der Erweiterungsqualifizierungen Spezialwissen vermittelt werden, was zu höheren Dozentenkosten führen muss. Häufig ist die Qualifizierung

berufsbegleitend, so dass Gruppenbildungen nur eingeschränkt möglich sind. Insgesamt scheiden damit klassische Bildungsmaßnahmen und die bisherige Kostenerstattung aus.

Wenn die Erweiterungsqualifizierungen für Klein- und mittelständische Betriebe umsetzbar sein soll, dann dürfen die bisherigen Kostensätze bzw. Berechnungsgrundlagen der BA nicht mehr angewandt werden. Es wird deshalb vorgeschlagen, dass § 3 AZAV im Rahmen der Maßnahmezulassung dahingehend geändert wird, dass die von der BA gem. § 3 Abs. 2 ermittelten Kostensätze nicht auf die Erweiterungsqualifizierungen anwendbar sind. Bei der Prüfung der Angemessenheit der Kosten gem. § 3 Abs. 3 AZAV soll die fachkundige Stelle – wie bisher – insbesondere die Maßnahmekonzeption, einschließlich ihrer Kalkulation eigenständig überprüfen. Eine generelle Überprüfung der Maßnahmekalkulation durch die fachkundige Stelle seitens der BA bei einer Überschreitung des Kostenrahmens entfällt dann.

Sofern angesichts der Kürze des Gesetzgebungsverfahrens keine Änderung der AZAV möglich ist, sollte aber in der Gesetzesbegründung zu § 82 SGB III auf die geänderte Anwendung des § 3 AZAV bei Erweiterungsqualifizierungen hingewiesen werden.

In der amtl. Begründung zu § 82 Absatz 2 wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Weiterbildungskosten künftig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **aller Betriebsgrößen und unabhängig vom Qualifizierungsziel übernommen werden können**.

„Bei Beschäftigten in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten wie bisher zu 100 Prozent“.

Diese Formulierung findet sich im Gesetzestext aber nicht wieder, da der Satz 2 des § 82 SGB III a.F. gestrichen wurde.

Diesbezüglich sollte eine Klarstellung erfolgen.

Absatz 1, Satz 1 Nummer 2 und 3:

Ein Zeitraum von vier Jahren, nach dem der Berufsabschluss erworben wurde beziehungsweise die letzte Förderung zurückliegt, ist unseres Erachtens zu lang. Veränderungen, die insbesondere durch die Digitalisierung verursacht sind, finden in wesentlich kürzeren Zeiträumen statt; der genannte Zeitraum sollte auf ein Jahr begrenzt werden.

Nummer 4:

Dieser Satz sollte aus unserer Sicht gestrichen werden: Bei den derzeitigen Anforderungen an eine (Um-) Qualifizierung und an berufliche Weiterbildung sind die verschiedenen Möglichkeiten von Fördermaßnahmen so vielfältig, dass hier viele Maßnahmen ausgeschlossen sein könnten, die aber wichtig für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wären. Ebenso entspricht die Anforderung, dass die

Fortbildung außerhalb des Betriebs stattfindet, in vielen Fällen nicht mehr der Praxis: Gerade Fördermaßnahmen, die beispielsweise in virtuellen Klassenräumen und mit digitalen Methoden stattfinden, können ganz unabhängig von einem Schulungsort abgehalten werden.

Absatz 2, Satz 1 Nummer 1 und 2

Diese Regelungen sollten durch eine nicht anteilige Finanzierungsregelung, sondern durch eine flexible Regelung ersetzt werden: Die hier formulierte Regelung ist zu starr und kann dadurch die Inanspruchnahme von individuell wichtigen Weiterbildungen unter Umständen verhindern.

Artikel 3, Satz 3 (§ 16 Abs. 2 SGB II)

Siehe dazu in dieser Stellungnahme die Formulierung zu Artikel 1, Nr.3, Abs. 1a

Zusammenfassung

Es ist in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes noch nicht konkret abzusehen, wie Digitalisierung und technologischer Wandel die Arbeitsplätze und ihre Anforderungen verändern werden. Die entsprechenden Studien (IAB) geben hier Hinweise, die in den Gesetzentwurf eingeflossen sind. Der Bildungsverband begrüßt ein Gesetz zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung und der Qualifizierungschancen ausdrücklich, weil damit eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und eine Anpassung an neue Anforderungen des Arbeitsmarktes ermöglicht werden. Dabei ist es aus unserer Sicht unabdingbar notwendig und in einem solchen Gesetz auch festzulegen (etwa in einem Kooperationsgebot), dass die Bundesagentur und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verpflichtet werden, eng mit denjenigen Behörden und Ministerien zu kooperieren und sich abzustimmen, die ebenfalls mit der Thematik der Qualifizierung und Beratung (in erster Linie das BMBF und die dort angesiedelte Weiterbildungsberatung und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) befasst sind. Durch die neuen/ verbesserten Instrumente dürfen hier scheinbar konkurrierende Angebote nicht ausgeschlossen oder beendet werden, sondern es sollen Synergien geschaffen werden und die Voraussetzungen zur Verbesserung von Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit optimiert werden.

Insgesamt begrüßt der Bildungsverband dieses Gesetzesvorhaben, es ist unseres Erachtens geeignet, den zukünftigen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt konstruktiv zu begegnen.

Wir sind damit einverstanden, dass diese Stellungnahme auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht wird.

Berlin, den 2. September 2018



Der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V. – kurz: BBB – ist ein Zusammenschluss maßgeblicher Anbieter von Bildungsprogrammen in Deutschland. In seinen Mitgliedsunternehmen und -verbänden unterstützen jährlich Tausende von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Menschen mit qualitätsgeprüften Aus- und Weiterbildungen bei der Verbesserung ihrer beruflichen Chancen.