

Stellungnahme

des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung (dvb)

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

Bezug: Referentenentwurf des BMAS, Stand 30.08.2018, 13:34 Uhr

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb) ist seit mehr als 60 Jahren Ansprechpartner für die Belange einer professionellen Beratungsdienstleistung im Bereich der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. Als Fachverband vertritt der dvb Bildungs- und Berufsberaterinnen und -berater, die zu gut der Hälfte bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt sind, weitere Mitglieder gehen in allen Bereichen des Berufsfelds selbstständig, angestellt und im Nebenberuf ihrer Beratungstätigkeit nach.

Schon 1997 war der dvb als fachkundiger Verband seitens des Bundestages zum Entwurf des SGB III angehört worden. Seither gab es immer wieder sowohl mit dem BMAS als auch mit dem BMBF sowie mit Abgeordneten des Bundestags Fachgespräche. Insbesondere mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) besteht seit vielen Jahren ein fachlicher Austausch. Kürzlich, am 08.08.2018, fand zum Thema „Lebensbegleitende Berufsberatung“ ein Gespräch statt. An diesem Fachgespräch nahm ebenfalls das Nationale Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) teil, das nun vom BMAS um eine Stellungnahme zu o.g. Gesetzentwurf gebeten wurde.

In diesem Kontext hat das *nfb* den Referentenentwurf an den dvb weitergeleitet und angeregt, aus Sicht des dvb eine eigene Stellungnahme abzugeben.

Gesamteinschätzung

Der dvb begrüßt ausdrücklich die Absicht der Bundesregierung, der rapiden Entwicklung am Arbeitsmarkt durch eine Anpassung und Weiterentwicklung des SGB III Rechnung zu tragen. Den Ausführungen und Einschätzungen der Begründung stimmen wir vollinhaltlich zu.

Der dvb hatte seinerzeit kritisiert, dass § 1 SGB III den „Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ zu stark in den Mittelpunkt stellte. Dieser Passus ist zugunsten der Arbeitgeberseite interpretierbar und wird auch regelmäßig so interpretiert. Der dvb hat immer wieder auf den Art. 12 GG, das Grundrecht, „Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen“, hingewiesen, dort steht das individuelle Recht im Mittelpunkt.

Unsere diesbezüglichen jahrelangen Bemühungen finden wir in der Absicht des Gesetzesentwurfs bestätigt, Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der BA zu stärken und dabei auch die Leistungsempfänger des SGB II einzuschließen (S. 2), ferner in der ausdrücklichen Nennung der Beratung „auch zur Festigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses nach Beginn einer Berufsausbildung oder nach der Aufnahme einer Arbeit“ (S. 5, Punkt 5 zu § 29). Dieselben Akzente setzt der Entwurf mit der Ergänzung des § 30 Nr. 3 um die „Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit“ und der „Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven“.

Wir regen als Fachverband an, insbesondere zwei Punkte des Entwurfs zu überdenken.

Anmerkungen

- **Berufs- und Bildungsberatung nach Arbeitsuchendmeldung** – Artikel 1, 9.a) § 38 a) (2) (S. 6)
Zu der Regelung „Die Agentur hat unverzüglich nach der Meldung nach Absatz 1 auch Berufsberatung durchzuführen“, regen wir an, das Wort „sowie (Weiter-)Bildungsberatung“ zu ergänzen. Denn im landläufigen Verständnis ist der Begriff Berufsberatung zu sehr mit der beruflichen Beratung Jugendlicher verbunden. Der Entwurf zielt nunmehr auf eine lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung, die nicht nur einen Berufswechsel, sondern auch eine Weiterentwicklung und Qualifizierung im bisherigen Beruf meint. Die vorgeschlagene Formulierung schafft diesbezüglich mehr definitorische Klarheit.
- **Personalgewinnung** – E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung (S. 3)
Dem Eingangssatz „Die Stärkung der Beratung erfordert entsprechendes Personal bei der BA“ stimmen wir zu. Die begonnene „**Personalbedarfsermittlung**“ der BA hat für die Beratung vor dem Erwerbsleben die Notwendigkeit ergeben, zusätzliches Personal in einem Umfang von ca. 20% bereitzustellen, das ist zumindest die uns bekannt gewordene Größenordnung. Im Bereich der Beratung im Erwerbsleben schätzen wir den Bedarf weit höher ein, da bislang eine Beratung, die die Qualitätsanforderungen des dvb und anderer Beratungsverbände erfüllt, so gut wie gar nicht angeboten wird (abgesehen vom Projekt Weiterbildungsberatung, das keine bundesweite Versorgung sicherstellt).

Die **Personalgewinnung** und die damit verbundenen **Qualifizierungsanstrengungen** werden sich über mehrere Jahre erstrecken müssen.

Aus unserer Sicht sind Umschichtungen innerhalb der BA kaum mehr möglich, sofern die Umsetzung von Beschäftigten gemeint ist. In den letzten Jahren wurden unter anderem im Zuge der Einführung der Internen Ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga SGB III) praktisch alle Mitarbeitenden, die für eine berufliche Beratung geeignet und motiviert sind, aus dem Personal anderer Organisationseinheiten (OE) der BA umgesetzt. Die Chancen, bei den derzeit vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer OE weitere potenzielle Beraterinnen und Berater zu finden, schätzen wir daher als sehr gering ein. Daher bleibt unseres Erachtens vor allem die Möglichkeit, bei Altersabgängen (die bekanntlich in signifikanter Höhe anstehen) die Stellen in die Beratungseinheiten zu verlegen und dafür neues Personal vom Arbeitsmarkt anzuwerben. Die Zahl einschlägig qualifizierter Beraterinnen und Berater schätzen wir auch dort als nicht hinreichend ein, daher wird die BA Bewerberinnen und Bewerber mit einer anderweitigen geeigneten Vorbildung suchen und für die Beratungstätigkeit in angemessener Form, das heißt mit hohem zusätzlichem Aufwand, qualifizieren müssen.

Der **Qualifizierung** der BA-Kundinnen und Kunden wird im Gesetzentwurf eine hohe Beachtung geschenkt, das begrüßen wir. Jedoch fehlt ein gleiches Augenmerk für die angesprochene Qualifizierung der Beraterinnen und Berater. Neben beraterischem Handwerkszeug, das neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit anderen Vorbildungen vermittelt werden muss (siehe oben), sind auch bei bereits vorhandenen Kolleginnen und Kollegen bessere Kenntnisse in systematischer Bildungs-, Studien- und Berufskunde erforderlich, die es den Beraterinnen und Beratern ermöglichen, die bestehende und zunehmende Informationsflut mit Ihren Ratsuchenden sinnstiftend zu ordnen. Insbesondere bei der Beratung im Erwerbsleben ist der benötigte Umfang dieses systematischen Wissens weit größer als vielfach angenommen. Im Zusammenspiel mit Wissen zu Trends des Arbeitsmarktes werden Beraterinnen und Berater nur so auch zu Lotsen für eine angemessene Qualifizierungs- und Weiterbildungsentscheidung ihrer Ratsuchenden.

Nach unserer Wahrnehmung werden demnach die Größenordnungen bei Einstellung und Qualifizierung von Personal in den Ausführungen zum Gesetzentwurf unterschätzt.