



**Stellungnahme
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)
zum Gesetzentwurf
der Bundesregierung
zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Qualifizierung
und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)**

Vorbemerkung:

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 muss die Fort- und Weiterbildung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor allem für Arbeitslose dringend weiterentwickelt werden. Diese Gruppe wird derzeit in der Fort- und Weiterbildung von Arbeitsagenturen und Jobcentern viel zu selten berücksichtigt. Wie Auswertungen aktueller Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen¹, 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. Diese Aspekte werden nach Auffassung der BAGFW im vorliegenden Gesetzentwurf zu wenig berücksichtigt.

¹ Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) (2018): Kaum Bildungsaufstieg aus Arbeitslosigkeit – zur Fort- und Weiterbildung in der Arbeitsförderung. Kurzexpertise Nr. 2/2018

Zusammenfassung der Forderungen

- Die geplante Beitragssatzsenkung in der Arbeitslosenversicherung ist aus unserer Sicht 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 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. Die Verlängerung der Rahmenfrist ist ein erster, aber noch nicht hinreichender Schritt in diese Richtung.
- Im Rahmen ihres gestärkten Beratungsauftrags muss die BA vorhandene Angebote der Weiterbildungsberatung berücksichtigen und mit den entsprechenden Stellen/Institutionen verpflichtend kooperieren. 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.
- Die BAGFW begrüßt die deutlich stärkeren Anreize (finanzieller Art und durch eine möglichst gute Beratung) zur Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen, fordert jedoch, auch das Nachholen eines Berufsabschlusses für gering Qualifizierte als Förderziel zu nennen. Zudem sollten Fort- und Weiterbildungen für den Erzieherberuf besonders berücksichtigt werden, da sich hier nach Auffassung der BAGFW ebenfalls Engpässe bemerkbar machen.
- 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.
- Um Arbeitslose und gering Qualifizierte stärker in die (berufsabschlussbezogene) Weiterbildung einzubeziehen, hält die BAGFW weitere Maßnahmen für geboten. Dazu zählen z.B. modular aufgebaute Bildungsinstrumente, der Ausbau von berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen mit weiteren Förderelementen, wie z.B. ergänzender Sprachförderung oder sozialpädagogischer Begleitung und differenzierende Konzepte, die die besonderen Voraussetzungen und Anforderungen auch von lernungewohnten Personen, von Menschen mit geringen Bildungsvoraussetzungen oder von Menschen mit Deutsch als Zweitsprache berücksichtigen. In der Praxis werden im Zusammenhang mit § 45er-Maßnahmen flexiblere Angebote benötigt, in denen es z.B. möglich sein muss, berufliche Kenntnisse praxisnah für länger als acht Wochen zu vermitteln. Darüber hinaus sind qualitätsgerechtere und verlässlichere Finanzierungsgrundlagen für die Maßnahmenträger der Fort- und Weiterbildung nötig. Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, den Erwerb von arbeitsmarktbezogenen Grundkompetenzen auch außerhalb einer (abschlussbezogenen) Fort- und Weiterbildung zu fördern. Eine Motivationsprämie für Leistungsberechtigte im SGB II könnte die Teilnahme an abschlussbezogenen Weiterbildungen steigern. Die BAGFW spricht sich dafür aus, Regelungen für einen verlängerten Bezug des Arbeitslosengeldes zu treffen, wenn Menschen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Das Verkürzungsgebot auf zwei Drittel der Erstausbildung (zweijährige Umschulung statt dreijährige Ausbildung)

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

sollte flexibilisiert werden. Schließlich sollten die Regelungen zum Vermittlungsvorrang zwischen den Rechtskreisen SGB II und III angeglichen werden. Der Eingliederungstitel muss haushaltsrechtlich so ausgestaltet und das Budget für Verwaltungskosten bedarfsgerecht erhöht werden, dass eine Umwidmung zugunsten des Verwaltungstitels die Ausnahme bleibt.

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

1. Senkung des Beitragssatzes in der Arbeitslosenversicherung (§ § 341 Abs. 2 SGB III-GE)

Gesetzentwurf:

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 (§ 143 SGB III-GE)

Gesetzentwurf:

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.

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

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.

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) (§§ 31, 38 SGB III-GE)

Gesetzentwurf:

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 (§ 31 SGB III GE). 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 (§ 38 Abs. 2 SGB III). Für Leistungsberechtigte des SGB II wird geregelt, dass die Beratungsergebnisse vom Jobcenter berücksichtigt werden sollen (§ 14 Abs. 2 SGB II-GE). Die im Beratungskontext bei ALG I-Aufstockern bereits festgestellten Tatsachen muss das Jobcenter nicht erneut feststellen (§ 15 S. 3 SGB II-GE). So soll Doppelarbeit vermieden werden.

Bewertung:

Es ist chancenreich, eine flächendeckende Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer/innen und eine Qualifizierungsberatung für Unternehmen aufzubauen. Die BA

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

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. Vielmehr muss eine Kooperation mit den genannten Stellen/Institutionen gesetzlich geregelt werden, um nicht in Konkurrenz zu bestehenden Angeboten zu treten, sondern diese im Sinne einer Netzwerkstruktur einzubinden (vgl. auch Beschluss des Bundesrats, Drs. 467/18). Die BAGFW bewertet es positiv, dass die Weiterbildungsberatung Arbeitslosen rechtskreisübergreifend zur Verfügung stehen soll und damit erwerbsfähigen Leistungsberechtigten der Jobcenter wie Arbeitslosen/Arbeitsuchenden der Arbeitsagenturen gleichermaßen offen steht. Es ist sinnvoll, die Ergebnisse der Weiterbildungsberatung auch im SGB II-Kontext zu berücksichtigen.

Lösungsvorschlag:

Die BAGFW fordert eine verpflichtende Kooperationsregelung der BA mit anderen Stellen/Institutionen, die Weiterbildungsberatung anbieten (etwa von Bildungseinrichtungen, Kommunen). 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.² 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 (§ 82 SGB III GE)

Gesetzentwurf:

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

² Siehe auch Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2018): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik. Vorschläge des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik. Koordination und Gesamtedaktion: Matthias Knuth. Düsseldorf (HBS-Study, 374).

Qualifizierte und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen konzentriert war. Wie auch bisher ist eine Förderung lediglich kurzfristiger, arbeitsplatzbezogener Qualifizierungen ausgeschlossen. Beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können durch die Übernahme der Weiterbildungskosten nur dann gefördert werden, wenn sie in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen haben und der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt. 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. Unabhängig von diesen Zielsetzungen werden notwendige Weiterbildungen für Beschäftigte in KMU entsprechend des geltenden Rechts befristet bis 2020 gefördert (§ 131a SGB III); nach diesem Zeitpunkt nur noch für ältere oder schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen (§ 82 Abs. 1 S. 4, Abs. 2 S. 3 SGB III-GE).

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. Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) sollen (wie bisher) die Lehrgangskosten voll und (neu) die Lohnkosten in Höhe von bis 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). Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten 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. Bisher 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. Der Ausschluss einer erneuten öffentlichen Weiterbildungsförderung innerhalb eines 4 Jahreszeitraumes erscheint jedoch vor

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

dem Hintergrund der Digitalisierung und dem damit einhergehenden hohen und sich schnell ändernden Qualifizierungsbedarf als zu lang (vgl. auch Beschluss des Bundesrats Drs. 467/18). Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Weiterqualifizierung zur Kranken- und Altenpflegefachkraft, die in der Gesetzesbegründung explizit angesprochen wird. Es ist wichtig, Hilfskräfte im Bereich der Pflege möglichst frühzeitig zu einer Weiterbildung zur Fachkraft zu motivieren. Eine vierjährige Wartezeit würde möglicherweise dazu führen, dass das Potenzial für die Gewinnung zusätzlicher - und dringend benötigter - Pflegefachkräfte nicht ausgeschöpft wird. Die Pflege sollte daher von der vierjährigen Karenzzeit ausgenommen werden.

Die BAGFW regt 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 Gesetzentwurf 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-GE). 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 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.

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

5. Förderung von Erweiterungsqualifizierungen bei Arbeitslosen § 81 SGB III-GE)

Gesetzentwurf:

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 (§ 81 Abs. 1a SGB III-GE).

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 Gesetzentwurf 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.

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 unterstüt-

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

zen, 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 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 **qualitätsgeringere und verlässlichere Finanzierungsgrundlagen** für die Maßnahmenträger 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 SGB II-Leistungsberechtigten 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. Nicht selten entscheiden sich Leistungsempfänger wegen der Freibeträge für das Erwerbseinkommen und gegen die Weiterbildung. Die Aussicht auf eine nachhaltige Überwindung des Leistungsbezugs tritt angesichts der materiellen Notsituation zurück. Diese Problematik ließe sich über eine Motivationsprämie für Leistungsberechtigte im SGB II, wie sie auch der Bundesrat (Drs. 467/19) vorschlägt, deutlich abmildern.

In dem vorliegenden Gesetzentwurf 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 an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Derzeit werden Arbeitslosengeldansprüche während einer Qualifizierung zur Hälfte gekürzt. Zugleich ist die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für viele Betroffene zu kurz, um eine passende Aus- und Weiterbildung abzuschließen.

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)

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.

Schließlich sollten auch die **Regelungen zum Vermittlungsvorrang** zwischen den Rechtskreisen **angepasst** 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 (§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“). 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, 14.11.2018

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freien Wohlfahrtspflege e. V.

Dr. Gerhard Timm
Geschäftsführer

Kontakt:

Tina Hofmann (arbeitsmarkt@paritaet.org)
Christiane Kranz (christiane.kranz@caritas.de)
Karin Kramer (karin.kramer@caritas.de)

Stellungnahme der BAGFW
zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur
Stärkung der Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung
(Qualifizierungschancengesetz)