

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum
Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des
Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung
(Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG)
BT-Drucksache 18/8042

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V.....	4
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.	7
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	11
Zentralverband des Deutschen Handwerks	15
Deutscher Industrie- und Handelskammertag	20
Deutscher Gewerkschaftsbund	22
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (Bildungsverband)	26
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.	28
Rechtsanwalt Steffen Schmidt-Hug.....	32
Bundesagentur für Arbeit	36
Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e.V.	43

Mitteilung

Berlin, den 28. April 2016

Die 75. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 9. Mai 2016, 14:00 bis ca. 15.10 Uhr 10557 Berlin Paul-Löbe-Haus, 4.900 Sitzungssaal: 4.900

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 33 08
Fax: +49 30 - 227 3 63 32

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG)

BT-Drucksache 18/8042

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

Liste der Sachverständigen:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Bundesagentur für Arbeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (Bildungsverband)
Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e.V.
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V.
Rechtsanwalt Steffen Schmidt-Hug, Landsberg/Lech

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)609

02. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V.

Vorbemerkung

Der Paritätische begrüßt die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs, bessere Zugänge zur Weiterbildung für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen, Langzeitarbeitslose und ältere Beschäftigte zu schaffen. Der Gesetzesentwurf enthält sinnvolle Einzelmaßnahmen zur Erreichung dieses Ziels (z. B. ein neues Förderangebot zum Erwerb von Grundkompetenzen in der Fort- und Weiterbildung), nicht aber ein dringend benötigtes Gesamtkonzept und notwendige durchgreifende Ansätze zur beruflichen Weiterbildung für gering Qualifizierte und vom Arbeitsmarkt entfernte Personengruppen. Bleibt es im Verlauf des weiteren Gesetzgebungsverfahrens bei diesen begrenzten Einzelmaßnahmen, dann wird sich nichts Grundlegendes an der Benachteiligung von gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen in der beruflichen Weiterbildung ändern. Daraus folgt, dass diese Menschen in Lebensumständen verharren, die von einem häufigen Wechsel aus Arbeitslosigkeit, nur vorübergehender prekärer Beschäftigung und Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen geprägt sind. Völlig ins Leere greift der Gesetzesentwurf bei der jetzt dringend anstehenden Integrationsaufgabe, geflüchtete Menschen bei ihrem Einstieg in den Arbeitsmarkt auch mit Hilfe von bedarfsgerechten Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen.

Der Paritätische spricht sich vor dem Hintergrund umfassender Reformbedarfe in der beruflichen Weiterbildung für gering Qualifizierte, vom Arbeitsmarkt entfernte Personengruppen und den neu hinzukommenden Personengruppen der geflüchteten Menschen dafür aus, die Regelförderung der Fort- und Weiterbildung weiterzuentwickeln. Modulare Ansätze zum schrittweisen Erreichen eines nachträglichen Berufsabschlusses sind zu entwickeln und anzubieten, die individuell Möglichkeiten der Unterbrechung wie

auch Verlängerung der Fort- und Weiterbildung schaffen. Der Paritätische unterstützt ausdrücklich den Vorstoß des Bundesrats, die Dauer von Umschulungen für gering qualifizierte Langzeitleistungsbeziehende (im SGB II) bedarfsgerecht verlängern zu können, denn dieser Personenkreis wird nach Jahren der Lernabstinenz kaum in der Lage sein, eine um ein Drittel verkürzte Ausbildung erfolgreich zu bewältigen. Fort- und Weiterbildungen sind verstärkt in Teilzeit anzubieten, etwa um den Bedürfnissen von Flüchtlingen gerecht zu werden, die eine Berufstätigkeit im Helferbereich mit einer begleitenden Qualifizierung verbinden wollen, oder der Lebenssituation von Alleinerziehenden besser gerecht zu werden.

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung gefordert, den Arbeitsagenturen und Jobcentern die Möglichkeit der Sprachförderung in Ergänzung zu den Integrations- und Sprachkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu eröffnen, damit offene gebliebene Bedarfe nach einer Sprachförderung für das Ziel der Arbeitsmarktintegration zeitnah gedeckt und ansonsten auftretende Förderlücken geschlossen werden können. Die Bundesregierung hat diesen Vorstoß abgelehnt mit Verweis auf die Zuständigkeit des BAMF für die Integrations- und Sprachkurse und die zukünftige Verzahnung dieser Sprachkurse mit den Maßnahmen der Arbeitsförderung. Der Paritätische fordert dennoch, Möglichkeiten einer integrierten Sprachförderung in den Maßnahmen der Arbeitsförderung zu schaffen und offen zu halten, z. B. um eine Sprachförderung auch in solchen Maßnahmen anbieten zu können, für die kein paralleler Integrationskurs oder Kurs der Deutschsprachförderung angeboten wird oder in denen z. B. eine auf ein spezielles Berufsbild abzielende Sprachförderung benötigt wird.

Der Paritätische bekräftigt die gemeinsame Forderung der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege tätigen Wohlfahrtsverbände, das Eingliederungsbudget für die Arbeit der Jobcenter aufzustocken und ihnen einen mehrjährigen Finanzrahmen zur Verfügung zu stellen, damit sie überhaupt in die Lage versetzt werden, in nennenswertem Umfang abschlussorientierte Qualifizierungen auszubauen. Die Verwaltungsbudgets der Jobcenter sind für die nötige, intensivere Betreuung der Arbeitslosen besser auszustatten. Gleichzeitig ist zu verhindern, dass die Eingliederungsmittel weiterhin durch Umschichtungen in das Verwaltungskostenbudget aufgezehrt werden; im Jahr 2014 waren dies rund 500 Mio. Euro bzw. 15 Prozent der Eingliederungsmittel, die von den Jobcentern für Verwaltungsaufgaben abgezweigt wurden.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfs verweist der Paritätische auf die gemeinsam mit den anderen Wohlfahrtsverbänden vorgelegte Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW). Ergänzend kommentiert der Paritätische diese Regelungen:

Grundsätze der Weiterbildungsförderung, § 4 Abs. 2 SGB III-E

Der Paritätische unterstützt grundsätzlich die vorgenommene Änderung im SGB III beim Grundsatz des Vorrangs der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit vor Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, weil nunmehr bei Personen ohne Berufsabschluss eine für die nachhaltige berufliche Eingliederung nötige Weiterbildung vor die Arbeitsvermittlung treten kann. Es sollte jedoch klargestellt werden, dass bei dem genannten Personenkreis einer Vermittlung in eine Berufsausbildung der Vorzug vor einer Weiterbildung zu geben ist. Zielführend wäre es zudem, entsprechende Vorschriften auch im SGB II vorzunehmen. Ansonsten wird die Schieflage in der Förderung von Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen nur noch verstärkt, obwohl der Qualifizierungsbedarf der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II noch deutlich größer ist, als der im Rechtskreis SGB III. Zwar ist mit dem aktuell von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch-Rechtsvereinfachung vorgesehen, dass Personen ohne Berufsabschluss vorrangig in eine Ausbildung und nicht in irgendeine Arbeit zu vermitteln sind. Ein Vorrang der Weiterbildung für Geringqualifizierte ist jedoch nicht enthalten.

Versicherungspflicht von Strafgefangenen, § 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III-E

Der Paritätische begrüßt es außerordentlich, dass zukünftig arbeitsfreie Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage, die innerhalb zusammenhängender Arbeits- und Ausbildungsabschnitte liegen, bei der Erfüllung der Anwartschaftszeiten für die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt werden. Der Paritätische hatte sich seit längerem gemeinsam mit den anderen Wohlfahrtsverbänden für eine entsprechende Neuregelung eingesetzt. Denn dadurch wird eine in der Arbeitslosenversicherung bestehende schwerwiegende und folgenreiche Ungleichbehandlung beseitigt: Strafgefangene, die

durchgängig ein Jahr mit 250 Arbeitstagen gearbeitet haben, mussten infolge der fehlenden Berücksichtigung der o. g. arbeitsfreien Tage 110 Tage mehr arbeiten, um die gleiche Anwartschaftszeit zu erreichen wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem reinen Beschäftigungsverhältnis.

Verlängerung von betrieblichen Phasen in den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Langzeitarbeitslosen Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, § 45 Abs. 8 SGB III-E

Der Paritätische begrüßt die praxisgerechte Neuregelung: Bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollen betriebliche Phasen statt sechs Wochen bis zu zwölf Wochen dauern dürfen, um die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen zu verbessern, worunter auch Asylsuchende gefasst werden, die noch von den Arbeitsagenturen betreut werden. Den Betrieben wird nach den Praxiserfahrungen aus dem Paritätischen ein realistischer Zeitraum gewährt, um Kompetenzen und Entwicklungsperspektiven dieser Personengruppen einzuschätzen.

Niederschwellige Förderelemente in der beruflichen Weiterbildung:

Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitende Hilfen, §§ 81 Abs. 3 a, 131 a, 180 SGB III-E

Der Paritätische begrüßt, dass im Rahmen der abschlussbezogenen Weiterbildung eine neue Fördermöglichkeit zum Erwerb von Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien geschaffen wird. Ungünstig ist die Einschränkung der Förderung von Grundkompetenzen auf berufliche Weiterbildungen, die zu einem mindestens zweijährigen Ausbildungsberuf führen. Einem Nadelöhr kommt die Regelung gleich, wonach die Förderung nur denjenigen Personen offenstehen soll, bei denen ein insgesamt erfolgreicher Maßnahmenverlauf einer abschlussbezogenen Weiterbildung erwartet wird. Die Zugangsvoraussetzungen sollten hier gelockert werden, um gering Qualifizierten bessere Fördermöglichkeiten zu geben. Stärker zum Tragen kommen sollte auch eine Förderung von Grundkompetenzen, die nicht nur vorgeschaltet, sondern begleitend zur abschlussbezogenen Weiterbildung angeboten werden kann.

Um der zunehmenden Komplexität der Lebensumstände und persönlichen Schwierigkeiten von gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen im Rechtskreis SGB II Rechnung zu tragen, müsste eine sozialpädagogische Begleitung in der Fort- und Weiterbildung verankert werden.

Der Gesetzentwurf eröffnet den Vergabeweg zur Erbringung der Leistungen – hier der neu hinzukommenden Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen (ggf. in Kombination mit Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen) und für die schon bestehenden umschulungsbegleitenden Hilfen. Diese Vorgehensweise kritisiert der Paritätische. Im Weiterbildungsbereich droht im Zuge öffentlicher

Ausschreibungen ein Preisverfall. Auch die aktuelle Vergabereform hat nichts daran geändert, dass infolge öffentlicher Ausschreibungen die benötigte Qualität der Leistungen infrage gestellt ist. Die in § 65 VergModVO genannten Kriterien bieterbezogener Qualität (Eingliederungs- und Abbruchquoten, erreichte Bildungsabschlüsse und Beurteilungen zur Vertragsausführung) sind nicht geeignet, um die Qualität von diesen niederschweligen Maßnahmenbestandteilen zum Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitenden Hilfen ausreichend abzubilden. Zudem ist für die Organisation umschulungsbegleitender Hilfen eine öffentliche Ausschreibung wenig zielführend, da Zeitpunkt des Auftretens und Umfang des Bedarfs individuell verschieden und wenig planbar sind. Eine Umsetzung über das Gutscheinsystem ist sinnvoller.

Einführung einer Weiterbildungsprämie § 131 a SGB III-E

Die geplante Erfolgsprämie in der abschlussbezogenen Weiterbildung ist nach Einschätzung des Paritätischen grundsätzlich geeignet, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, eine länger andauernde Qualifizierung durchzuhalten. Gleichzeitig bekräftigt der Paritätische die Einschätzung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, 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.

Sonderregelung zur Arbeitslosenversicherung für nur kurzzeitig und befristet Beschäftigte, § 142 SGB III-E

Laut Gesetzentwurf wird die bis Ende 2016 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaft für Beschäftigte, die in nur kurzzeitig und befristeten Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet haben, bis zum 31.07.2018 verlängert, wodurch der Gesetzgeber die Absicherung in der Arbeitslosenversicherung insbesondere für Künstler verbessern will. Da die bestehende Regelung nur einen kleinen Personenkreis erfasst, erscheint eine reine Verlängerung ohne weitere inhaltliche Neugestaltung wenig wirkungsvoll.

Der Bundesrat hat die geplante Gesetzesänderung zum Anlass genommen, um weitergehende Vorschläge zur Stärkung der Arbeitslosenversicherung als primäre soziale Sicherung gegen Arbeitslosigkeit zu fordern. Der Paritätische schließt sich diesem Anliegen an. Um die Akzeptanz und Funktionsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung zu sichern und sie an die veränderten Arbeitsmarktbedingungen anzupassen, muss ihre Schutzfunktion v.a. für Personen mit prekären Erwerbsverläufen und im Niedriglohnsektor Beschäftigte verbessert werden. Der Paritätische schlägt vor, die Rahmenfrist, innerhalb derer 12 Monate sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nachzuweisen ist, wieder von 24 Monate auf 36 Monate auszudehnen werden und gleichzeitig die Anwartschaftszeiten zu verkürzen, um den unterschiedlichen Erwerbsverläufen besser gerecht zu werden. Außerdem solle die Arbeitslosenversicherung um Mindestsicherungselemente ergänzt werden: Für ehemals vollzeiterwerbstätige Arbeitslosengeldbezieher ist ein Mindestarbeitslosengeld oberhalb des Hartz IV Niveaus für einen 1-Personen-Haushalt festzusetzen. Der so genannte Kinderzuschlag, der derzeit Erwerbstätigen mit niedrigem Einkommen gewährt wird, um sie vor Hartz IV zu schützen, wird auch Arbeitslosengeldbeziehern mit kindergeldberechtigten Kindern zugestanden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)563neu

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.

Inhalt

Vorbemerkung	
Grundsätze der Weiterbildungsförderung, § 4 Abs. 2 SGB III-E.....	
Versicherungspflicht von Strafgefangenen, § 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III-E	
Ausbau des Versicherungsschutzes während der Elternzeit, § 28a SGB III-E	
Gesonderte Regeln für betriebliche Phasen in den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Langzeitarbeitslosen und anderen besonders unterstützungsbedürftigen Personen, § 45 Abs. 8 SGB III-E	
Erwerb von Grundkompetenzen in der beruflichen Weiterbildung, §§ 81 Abs. 3a, 131a, 180 SGB III-E	
Gründungszuschuss für Menschen mit Behinderung, § 116 Abs. 6 SGB III-E	
Neuregelungen zur beruflichen Weiterbildung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), § 131a SGB III-E	
Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung, § 151 Abs. 3 SGB III E	
Ergänzender Handlungsbedarf: Möglichkeit der Verlängerung einer Fort- und Weiterbildung	
Fort- und Weiterbildung in Teilzeit	

Vorbemerkung

Die BAGFW begrüßt die Zielsetzung des Gesetzentwurfs, Verbesserungen bei der Weiterbildung von gering qualifizierten Arbeitnehmer/-innen und Arbeitslosen zu erreichen, indem u. a. Grundkompetenzen in der Fort- und Weiterbildung gefördert und Motivationsprämien bereitgestellt werden sollen. Der Handlungsbedarf ist enorm: Im Jahresdurchschnitt 2014 nahmen nur 65.860 der Arbeitslosen oder rund 5 % der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss an einer Fort- und Weiterbildung teil, die zu einem Berufsabschluss führte.

Kritisch anzumerken ist allerdings die Absicht, die Stärkung der beruflichen Weiterbildung ohne zusätzliche Finanzmittel in der Grundsicherung für Arbeitssuchende erreichen zu wollen. Notwendig wäre vielmehr, die Mittelansätze signifikant zu erhöhen. Dies gilt umso mehr, als in den letzten Jahren (2009-2014) die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung für Leistungsberechtigte im SGB II um 26 % von 923 Millionen auf 681 Millionen Euro gekürzt wurden. Den Jobcentern müssen außerdem in größerem Umfang mehrjährige Verpflichtungsermächtigungen zugeteilt werden, damit sie längerfristige Fort- und Weiterbildungen finanzieren können.

Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen (55,5 %) in der Grundsicherung für Arbeitssuchende kann aktuell keinen Berufsabschluss nachweisen. Allerdings sind nur 16 % aller Arbeitsstellen, die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldet sind, für Helfer- oder Anlernertätigkeiten ausgeschrieben. Nötig sind neue Bildungsinstrumente, die auf benachteiligte Personengruppen bzw. Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen zugeschnitten sind. So bedarf es z. B. modularer Angebote, die den Interessierten die Möglichkeit eröffnen, eine Ausbildung nach Be-

darf zu unterbrechen oder zu verlängern. Auch während einer längeren Fortbildung muss der Lebensunterhalt verlässlich gesichert sein; was sich insbesondere für Leistungsberechtigte im SGB II derzeit als sehr schwierig gestaltet. Damit Arbeitslose ihr Wunsch- und Wahlrecht über die Einlösung von Gutscheinen zur Fort- und Weiterbildung wahrnehmen können, müssen sie von den Jobcentern und Arbeitsagenturen umfassend, verständlich und transparent über die Angebote informiert und zu den damit verbundenen Perspektiven beraten werden.

Die BAGFW plädiert dafür, in der Zielgruppenbestimmung des Gesetzentwurfs Flüchtlinge aufzunehmen. Ein Großteil der Menschen, die nach Deutschland kommen, verfügt über keinen (anerkannten) Berufsabschluss und braucht voraussichtlich mehrere Jahre, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Wohlfahrtsverbände regen deshalb dringend an, nicht nur in die Berufsausbildung von jungen Flüchtlingen zu investieren, sondern auch Angebote der (abschlussbezogenen) Nachqualifizierung für jene Flüchtlinge zu machen, denen es zumindest in einem ersten Schritt gelingt, in einer (ungelernten) Beschäftigung in den deutschen Arbeitsmarkt einzumünden.

Die BAGFW begrüßt ausdrücklich die Verlängerung der dreijährigen Finanzierung von Altenpflegeausbildungen bis Ende 2017, die der Bundestag mit dem „Gesetz zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor den Gefahren des Konsums von elektronischen Zigaretten und elektronischen Shishas“ entschieden hat. Angesichts des Fachkräftebedarfs in diesem Bereich und des Erfolgs der Maßnahme setzen sich die Wohlfahrtsverbände weiterhin für eine Verstärkung ein.

Die BAGFW nimmt zu ausgewählten Regelungen des Gesetzentwurfs Stellung:

Grundsätze der Weiterbildungsförderung, § 4 Abs. 2 SGB III-E

Es wird ergänzend klargestellt, dass eine berufliche Weiterbildung für die dauerhafte berufliche Eingliederung von Arbeitnehmer/-innen mit fehlendem Berufsabschluss nötig sein kann. In diesen Fällen gilt der Vorrang der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit nicht.

Bewertung:

Die BAGFW begrüßt die Klarstellung, dass eine Weiterbildung vorrangig gegenüber der Vermittlung ist, wenn dies für die dauerhafte berufliche Eingliederung nötig ist, was insbesondere für Arbeitnehmer/-innen mit fehlendem Berufsabschluss angenommen wird. Notwendig ist dabei, dass der Zugang zur beruflichen Weiterbildung auch für Erwerbslose verbessert wird, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, aber z. B. aufgrund von Unterbrechungen ihrer Erwerbsbiographie hierfür keine aktuelle Verwendung am Arbeitsmarkt finden. Eine betriebsnahe Fort- und Weiterbildung zur Auffrischung der beruflichen Qualifikationen würde – insbesondere in nicht nur kurzfristiger Perspektive – deutlich bessere Integrationschancen bieten. Jedoch werden insbesondere ältere Erwerbslose (ab 45 Jahren!) in der Pra-

xis der Jobcenter eher an niederschwellige Maßnahmen, wie z. B. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (ohne expliziten Bezug zum vorhandenen Berufsabschluss) oder an Arbeitsgelegenheiten verwiesen. Die Fördervoraussetzungen zur Notwendigkeit einer Weiterbildung sollten diesbezüglich geöffnet werden.

Versicherungspflicht von Strafgefangenen, § 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III-E

Zukünftig werden arbeitsfreie Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage bei der Erfüllung der Anwartschaftszeiten für die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt, soweit sie innerhalb zusammenhängender Arbeits- oder Ausbildungsabschnitte liegen.

Bewertung:

Die Wohlfahrtsverbände begrüßen die Regelung ausdrücklich. Mit dieser Klarstellung wird die seit 2012 bestehende Schlechterstellung von Strafgefangenen gegenüber anderen Arbeitnehmer/-innen in einem Beschäftigungsverhältnis aufgehoben. Seit Juli 2012 kamen Gefangene, wenn sie ein Jahr lang fünf Tage die Woche arbeiteten und die Samstage, Sonntage und Feiertage unberücksichtigt blieben, nur auf rund 250 Tage eines Versicherungspflichtverhältnisses. Sie mussten dann noch 110 Tage für die Erfüllung der Anwartschaftszeit von 360 Kalendertagen nacharbeiten. Die Wohlfahrtsverbände haben diese Ungleichbehandlung gegenüber anderen Erwerbs-tätigen schon seit längerer Zeit angemahnt und eine Gleichstellung in der Arbeitslosenversicherung gefordert. Die Rückkehr zu der bis 2012 geübten Rechtspraxis wird daher ausdrücklich begrüßt.

Ausbau des Versicherungsschutzes während der Elternzeit, § 28a SGB III-E

Es wird eine neue Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung für die Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes geschaffen.

Bewertung:

Die Regelung ist vor dem Hintergrund der Ausweitung der Elternzeit mit dem ElterngeldPlus folgerichtig und für die Familien, die diese Leistung nutzen können, ein Beitrag für mehr Flexibilität.

Gesonderte Regeln für betriebliche Phasen in den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Langzeitarbeitslosen und anderen besonders unterstützungsbedürftigen Personen, § 45 Abs. 8 SGB III-E

Bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollen betriebliche Phasen statt sechs Wochen bis zu zwölf Wochen dauern dürfen, um die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen zu verbessern, worunter auch Asylsuchende gefasst werden, die noch von den Arbeitsagenturen betreut werden. Über § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II gilt diese Regelung auch für Menschen im SGB II-Leistungsbezug. Die inhaltsgleiche Regelung des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II entfällt deshalb.

Bewertung:

Eine entsprechende Regelung im SGB II für Langzeitarbeitslose und Jugendliche bzw. junge Erwachsene unter 25 Jahren mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen hat sich im Grundsatz bewährt. Durch die Verortung im SGB III und die Ausweitung der Zielgruppe kann sie von den Arbeitsagenturen künftig z. B. auch zur frühen Förderung von Asylsuchenden eingesetzt werden.

Erwerb von Grundkompetenzen in der beruflichen Weiterbildung, §§ 81 Abs. 3a, 131a, 180 SGB III-E

Die berufliche Weiterbildungsförderung wird erweitert um Förderangebote zum Erwerb von Grundkompetenzen in den Bereichen Schreiben, Lesen, Rechnen und digitalen Grundkompetenzen, soweit damit eine abschlussbezogene Weiterbildung begonnen und erfolgreich absolviert werden kann. Gem. § 131a SGB III-E soll der Vergabeweg zukünftig eröffnet werden, um den Arbeitsagenturen die Möglichkeit zu geben, dass sie Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen kombiniert ausschreiben können. Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen werden wie auch Umschulungsbegleitende Hilfen in das Regularium der Träger- und Maßnahmezulassung einbezogen.

Bewertung:

Die Neuerung wird grundsätzlich begrüßt, insofern gering Qualifizierte, insbesondere Personen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche, neben der bestehenden Fördermöglichkeit in den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung auch in der beruflichen Weiterbildung ein Grundbildungsangebot erhalten. Von der Neuregelung könnten z. B. Arbeitnehmer profitieren, die aufgrund geringer Grundkompetenzen von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Allerdings sind die Zugangsvoraussetzungen gerade für Arbeitnehmer/-innen, die zum Personenkreis der funktionalen Analphabeten zählen, zu hochschwierig. Ein grundständiger Förderbedarf im Bereich Lesen und Schreiben (Alpha Level 1 und 2) sollte nicht nur in den Fällen aufgegriffen werden, in denen die Personen mit einer guten Erfolgsaussicht in naher Zukunft auch eine abschlussbezogene Weiterbildung absolvieren werden.

Ergänzend weisen die Wohlfahrtsverbände darauf hin, dass für eine große Zahl von Arbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen niederschwellige Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen dringend ausgebaut werden müssen. Hierfür sollten auch niederschwellige Zugänge genutzt werden, die etwa Stadtteilzentren, Nachbarschaftsheime, Mehrgenerationenhäuser oder Migrantenorganisationen bieten können, um Hürden (z. B. Schamgefühle, Ängste überfordert zu werden) aus dem Weg zu räumen und zielgruppengerechte Angebote zu schaffen. Von dem Erfordernis der Träger- und Maßnahmezulassung müsste hierfür abgesehen werden. Der Weg der Leistungserbringung muss sorgfältig gewählt werden (siehe auch unten).

Gründungszuschuss für Menschen mit Behinderung, § 116 Abs. 6 SGB III-E

Menschen mit Behinderung sollen auch dann mit dem Gründungszuschuss gefördert werden können, wenn sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben oder ein Anspruch von weniger als 150 Tagen besteht. Damit sollen die Regelungen zur Gründungsförderung im Zuständigkeitsbereich der BA und der Deutschen Rentenversicherung angeglichen werden.

Bewertung:

Menschen mit Behinderung sind besonders am Arbeitsmarkt benachteiligt und deshalb auch mit besonderen Hürden beim Aufbau von Anwartschaften in der Arbeitslosenversicherung konfrontiert. Die Erleichterungen beim Zugang zur Förderung mit Gründungszuschuss werden deshalb begrüßt.

Neuregelungen zur beruflichen Weiterbildung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), § 131a SGB III-E

Die Möglichkeiten der Arbeitsagenturen bei der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in KMU wird um die Alternative erweitert, die Fort- und Weiterbildung auch dann fördern zu können, soweit die Arbeitnehmer/-innen außerhalb der Arbeitszeit in ihre berufliche Weiterbildung investieren und der Arbeitgeber die hälftigen Lehrgangskosten trägt. Bislang waren nur Fortbildungen während der Arbeitszeit förderfähig.

Zur Motivationssteigerung und Stärkung des Durchhaltevermögens der Teilnehmenden einer abschlussbezogenen Weiterbildung werden Erfolgsprämien eingeführt, die jeweils nach dem Bestehen einer Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung verbindlich ausgezahlt werden.

Zukünftig sollen umschulungsbegleitende Hilfen auch auf dem Vergabeweg ausgeschrieben werden können. Auch für Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen wird neben dem Gutscheinmodell der Vergabeweg eröffnet.

Bewertung:

Die Notwendigkeit, den Arbeitnehmer für die Dauer der Fortbildung freizustellen, stellt in der Praxis oft ein Hemmnis für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung dar. Es stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber aufgrund der flexibilisierten Fördermöglichkeiten ihre Beschäftigten zukünftig drängen werden, ihre Freizeit für eine Weiterbildung zu investieren, anstatt sie während der Arbeitszeit hierfür freizustellen.

Die Auszahlung von Motivationsprämien zur Begleitung einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung von ungelerten Beschäftigten oder Arbeitslosen hat sich nach Modellversuchen grundsätzlich als hilfreich erwiesen. Allerdings wäre es für die Wohlfahrtsverbände vorrangig wichtig, die Lebensunterhaltssicherung von Arbeitslosen während einer länger dauernden Fortbildung besser abzusichern.

Hinsichtlich der neu geschaffenen Möglichkeit, Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitende Hilfen auch auf dem Vergabe-

weg zu beschaffen, bestehen grundsätzliche Bedenken. Die Umschulungsbegleitenden Hilfen sind Einzelfallhilfen, die bedarfsgerecht auf den/die Umschulungsteilnehmende/n und die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt werden müssen. Vor diesem Hintergrund erschließt es sich nicht, wie eine effiziente und bedarfsgerechte Beschaffung auf dem Vergabeweg gelingen kann. Die öffentliche Auftragsvergabe kann neben dem Gutscheinmodell ein Weg sein, um die neuen Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen mit den Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen zu verzahnen. Nach den Erfahrungen mit den Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit sind die Leistungsbeschreibungen häufig bundesweit so stark standardisiert, dass die Angebote zu wenig auf die regionalen Bedarfe der örtlichen Arbeitgeber und zu fördernden Zielgruppen abgestimmt sind.

Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung, § 151 Abs. 3 SGB III E

Bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes im Anschluss an eine außerbetriebliche Berufsausbildung wird zukünftig die erzielte Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt und nicht mehr ein höheres, fiktives Arbeitsentgelt. Dies wird mit einer Gleichstellung von Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung begründet.

Bewertung:

Die Neuregelung wird abgelehnt. Die besonderen Schwierigkeiten von benachteiligten oder lernbehinderten Jugendlichen als Zielgruppe einer außerbetrieblichen Ausbildung bei der Absolvierung einer Berufsausbildung und Einmündung in ein Beschäftigungsverhältnis („2. Schwelle“) rechtfertigen die erhöhte finanzielle Absicherung des Arbeitslosenrisikos. Das erzielte Arbeitslosengeld liegt in vielen Fällen ohnehin meist nur knapp oberhalb der Grundversicherung für Arbeitsuchende.

Ergänzend weist die BAGFW auf diese drängenden Handlungsbedarfe hin:

Möglichkeit der Verlängerung einer Fort- und Weiterbildung

Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §§ 81 ff. SGB III soll-

ten längere Lernzeiten berücksichtigt werden können. Aus § 180 Abs. 4 SGB III folgt für Vollzeitmaßnahmen, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führen, eine Verkürzung der Ausbildungsdauer. Die Dauer einer solchen Vollzeitmaßnahme ist demnach angemessen, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Eine verkürzte Ausbildung geht einher mit höheren Leistungsanforderungen. Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen werden häufiger Beeinträchtigungen des Lernens (Lernbehinderung) oder psychische Erkrankungen aufweisen. Sie können diese Anforderungen ggf. nicht erfüllen und benötigen anstelle einer zwingend verkürzten Ausbildungsdauer die Option einer längeren Lernzeit. Deshalb sollte die Dauer der Ausbildungszeit generell flexibilisiert und auch eine Verlängerung der Ausbildungszeit ermöglicht werden. Die verlängerte Fort- und Weiterbildung ist idealerweise mit einem modularen Aufbau der Angebote zu verknüpfen.

Fort- und Weiterbildung in Teilzeit

Ausbildungen sowie Fort- und Weiterbildungen müssen insbesondere auch in Teilzeit ermöglicht bzw. ausgebaut werden. Dies ist besonders relevant, um den Personenkreis der Alleinerziehenden bei der Integration in den Arbeitsmarkt frühzeitig und umfassend zu unterstützen. Insbesondere muss es Alleinerziehenden ermöglicht werden, Qualifikationen nach einer Familienpause aufzufrischen, einen fehlenden Schul- oder Berufsabschluss nachzuholen oder sich in betrieblichen Trainingsmaßnahmen in der Arbeitswelt zu beweisen. Die betrieblichen Trainingsmaßnahmen und Qualifizierungsphasen sind so auszugestalten, dass berufliche Ziele mit der familiären Situation in Einklang gebracht werden können. Dringend notwendig ist der Ausbau von Möglichkeiten zur Teilzeitausbildung. Dafür sollten Arbeitgeber gezielt geworben werden.

Damit die berufliche Wiedereingliederung Alleinerziehender nicht an finanziellen Mitteln scheitert, sollte die finanzielle Absicherung Alleinerziehender und ihrer Kinder insbesondere an den Schnittstellen zwischen SGB II, Wohngeldgesetz, Bundeskindergeldgesetz, Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG) und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gewährleistet sein.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)611

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Die Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt ist eine der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Dies gilt insbesondere für Menschen mit geringen und fehlenden Qualifikationen. Die Beschäftigungsperspektiven von Geringqualifizierten sind deutlich schlechter als die von qualifizierten Fachkräften. Es ist für die Zukunft entscheidend, in der Arbeitsmarktpolitik die richtigen Impulse zu setzen, um gerade auch die passgenaue und bedarfsgerechte Weiterbildung Geringqualifizierter voranzubringen und die Arbeitslosenversicherung zukunftsfest aufzustellen.

Der Gesetzentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) enthält insbesondere Regelungen, die die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) flexibilisieren und erweitern sollen. Grundsätzlich ist eine flächendeckende Weiterbildungsförderung jedoch nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Eine Umgestaltung der BA in eine „Bundesagentur für Arbeit und Weiterbildung“ lehnt die BDA ab.

Vor diesem Hintergrund ist die Förderung von Grundkompetenzen ordnungspolitisch kritisch zu sehen. Sie ist nur in engen Grenzen vertretbar, wenn sie sich am individuellen Bedarf orientiert, als Vorschaltmaßnahme an eine abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahme eng gekoppelt ist und ohne diese Förderung eine abschlussorientierte Weiterbildungsmaßnahme nicht absolviert werden kann. Eine darüber hinausgehende breit angelegte Förderung von Grundkompetenzen, wie Lesekompetenz oder grundlegende mathematische Kenntnisse, unabhän-

gig von einer abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahme aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist nicht sinnvoll.

Eine Ausdehnung der Weiterbildungsförderung Beschäftigter über die bereits heute bestehenden Möglichkeiten hinaus widerspricht dem Prinzip, dass die Weiterbildung Beschäftigter in erster Linie Aufgabe der Arbeitgeber und der Beschäftigten selbst ist. Auch sie ist nur in engen Grenzen vertretbar. Es ist daher zu begrüßen, dass die geplante Erweiterung der Weiterbildungsförderung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) auch außerhalb der Arbeitszeit zunächst befristet ist.

Die Einführung einer Weiterbildungsprämie zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht zielführend. Bisher sind Wirksamkeit und Nutzen solcher Prämien noch nicht hinreichend belegt. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass davon Fehlanreize ausgehen werden.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen zusätzlichen Möglichkeiten der freiwilligen Arbeitslosenversicherung sind mit Blick auf die Versicherungsmöglichkeit von Personen, die sich beruflich weiterbilden, zu begrüßen. Die Schaffung einer freiwilligen Versicherungsmöglichkeit für Erziehende ist hingegen kritisch zu sehen, da damit Anreize für längere Erwerbsunterbrechungen gesetzt werden können.

Die Auswirkungen der Aufhebung der Verordnungsermächtigung gem. § 15 Altersteilzeitgesetz müssen genau geprüft werden. Solange nicht sichergestellt ist, dass sie keine Auswirkungen auf bestehende Regelungen auf Grundlage der Mindestnettoverordnung hat und die bisherige Praxis weiterhin möglich bleibt, darf § 15 Altersteilzeitgesetz nicht aufgehoben werden.

Im Einzelnen:**Kein Schnellschuss bei der Einführung einer Weiterbildungsprämie**

Der Entwurf sieht in § 131a Abs. 3 SGB III-E die Einführung einer Weiterbildungsprämie vor, bei der die Teilnehmer nach erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung einer abschlussorientierten Weiterbildung 1.000 € bzw. 1.500 € als Prämie erhalten. Eine solche Prämie kann nur in geringem Umfang die Zahl der Ausbildungsabbrüche verringern und die Motivation und das Durchhaltevermögen der Teilnehmer stärken, die notwendig sind, um eine mehrmonatige oder mehrjährige abschlussorientierte Weiterbildung zu absolvieren. Insbesondere kann sie nicht mögliche, längerfristige Einkommenseinbußen ausgleichen, die Teilnehmer in Kauf nehmen, wenn sie eine Ausbildung beginnen, anstatt einer Helfertätigkeit nachzugehen. Die Weiterbildungsprämie ist daher nur für den Personenkreis attraktiv, der ohnehin über hohe Motivation und Erfolgsaussichten verfügt. Deswegen sind bei der Weiterbildungsprämie große Mitnahmeeffekte zu befürchten. Zudem sendet eine Weiterbildungsprämie, die grundsätzlich allen offen steht, ein falsches Signal an jene Jugendlichen und jungen Menschen, die regulär und freiwillig eine duale Ausbildung absolvieren und keine Prämien für das Bestehen von Prüfungen erhalten.

Die für die Weiterbildungsprämie eingeplanten Mehrausgaben in Höhe von insgesamt 172 Mio. € (2016 - 2019) könnten besser und erfolgsversprechender verwendet werden. Denn es gibt vielfältige Gründe, warum Geringqualifizierte eine Ausbildung nicht aufnehmen oder frühzeitig abbrechen. Neben finanziellen Gründen stehen vor allem Schwierigkeiten beim Lernen oder die Betreuung von Angehörigen im Vordergrund. Zur Vermeidung von Abbrüchen sind daher die ebenfalls im Gesetzentwurf vorgesehenen umschulungsbegleitende Hilfen sowie ausbildungsbegleitenden Hilfen, Assistierte Ausbildung, Teilzeitausbildung oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten sinnvolle Unterstützungsinstrumente, die in vielen Fällen wirksamer sind als Prämienzahlungen.

Grundsätzlich sollten zunächst die Erkenntnisse aus den Modellversuchen differenziert analysiert werden, um überhaupt Aussagen über den Nutzen und den Mehrwert solcher Prämien im Vergleich zu anderen Unterstützungsangeboten machen zu können.

Einsatz von Weiterbildungsprämien nur unter strengen Auflagen

Weiterbildungsprämien sollten keinesfalls allen Personen offen stehen, sondern auf die Gruppe der geringqualifizierten über 30-Jährigen begrenzt sein, damit junge Menschen unter 30 Jahren vorrangig in eine reguläre berufliche Erstausbildung vermittelt werden.

Es muss sichergestellt werden, dass über finanzielle Anreize immer nur unter konsequentem Einsatz einer individuellen Kompetenzdiagnostik entschieden wird. Vor der Gewährung von Prämien muss konsequent geprüft werden, ob die o. g. Instrumente nicht einen wirksameren Beitrag leisten, um das Ziel „Ausbildungsabschluss“ zu erreichen.

Zudem müssen Teilnehmer und Zielberufe sorgfältig ausgewählt werden, sowohl hinsichtlich ihrer individuellen Fähigkeiten und Neigungen als auch hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigungschancen. Prämien sollten grundsätzlich nur dann angeboten werden dürfen, wenn der im Ergebnis erzielte Berufsabschluss gute Arbeitsmarktperspektiven bietet und die Aussichten auf eine möglichst dauerhafte Beschäftigung oberhalb der Helferebene verbessert.

Sollten Weiterbildungsprämien eingeführt werden, müssen sie auch an den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung nach Teilqualifikationen ansetzen. Das sieht der Gesetzentwurf bisher nicht vor. Teilqualifikationen sind gerade für Geringqualifizierte, die vom Lernen entwöhnt sind oder sich das Durchlaufen einer vollständigen Ausbildung nicht mehr zutrauen, ein wichtiges und zielführendes Instrument, um eine kontinuierliche Annäherung an einen Abschluss zu ermöglichen. Auch bei Teilqualifikationen sollte das Ziel sein, dass sie in einen Ausbildungsabschluss über die Externenprüfung einmünden.

Sollte eine Weiterbildungsprämie eingeführt werden, ist entscheidend, dass eine begleitende wissenschaftliche Evaluation der Wirkungsweise von Beginn an stattfindet. Richtig ist, dass der Gesetzentwurf Weiterbildungsprämien zunächst nur befristet bis 31. Dezember 2020 vorsieht.

Nur eng begrenzte Förderung von Grundkompetenzen aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung

Die im Gesetzentwurf in § 81 Abs. 3a SGB III-E vorgesehene Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen insbesondere in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik sowie der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien aus Beitragsmitteln ist äußerst kritisch zu sehen. Die Vermittlung von Grundkompetenzen ist grundsätzlich nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die insbesondere durch das allgemeine Schul- und Bildungssystem zu gewährleisten ist. Die BA darf in keinem Fall zu einer „Bundesagentur für Arbeit und Weiterbildung“ ausgebaut und als Reparaturbetrieb für Versäumnisse im Schulsystem missbraucht werden.

In bestimmten Fällen kann die gezielte Förderung von Grundkompetenzen allerdings notwendig sein, um Geringqualifizierte dabei zu unterstützen, eine abschlussorientierte Weiterbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Eine individuelle Unterstützung zum Erwerb von Grundkompetenzen durch die Arbeitslosenversicherung ist schon nach heutiger Rechtslage möglich. Ein Ausbau der Förderung im Vorfeld einer Weiterbildungsmaßnahme darf daher nur in engen Grenzen ermöglicht werden, nämlich dann, wenn die Förderung an eine konkrete abschlussorientierte Qualifizierung oder Teilqualifizierung gekoppelt bzw. darauf ausgerichtet ist.

Zu begrüßen ist daher, dass der Gesetzentwurf in § 131a Abs. 2 SGB III-E die Möglichkeit eines Beschaffungswegs „Vergabe“ für den Erwerb von Grundkompetenzen vorsieht und dabei die Möglich-

keit besteht, Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen kombiniert auszuschreiben. Entscheidend ist, dass damit tatsächlich ein nahtloser Übergang von vorbereitenden Grundbildungs- zu Nachqualifizierungsangeboten sichergestellt wird. Es sollten daher immer Maßnahmen Vorrang haben, die so konzipiert sind, dass sie – wie in der Begründung des Gesetzentwurfs beschrieben (S. 30) - „neben der Vermittlung von Grundkompetenzen zielgruppen- und bedarfsorientiert auf das Erreichen und Durchhalten einer abschlussbezogenen Weiterbildung ausgerichtet sind.“

Da die Förderung von Grundkompetenzen ordnungspolitisch grundsätzlich nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist, sollte nicht nur die Möglichkeit des Beschaffungswegs „Vergabe“ befristet sein, sondern auch die Förderung von Grundkompetenzen wie sie in § 81 Abs. 3a SGB III-E vorgesehen ist, zunächst nur befristet möglich sein und mit einer Evaluierungsklausel verbunden werden.

Förderung der Qualifizierungen aus der Arbeitslosenversicherung bei Transfergesellschaften: Altersgrenze überdenken

Eine frühzeitig ansetzende, passgenaue Förderung der Qualifizierung in Transfergesellschaften kann grundsätzlich dazu beitragen, dass Beschäftigte in Transfergesellschaften zügig wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen können und ihr Arbeitslosigkeitsrisiko reduziert wird, wenn sie eine berufliche Neuorientierung gezielt unterstützt. Es handelt sich dabei grundsätzlich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die daher zu Recht bisher aus EU-Mitteln gefördert wurde.

Wenn durch die vorgesehene Regelung in § 111a SGB III-E hier nun Mittel der Arbeitslosenversicherung für eine hälftige Finanzierung (Kofinanzierung durch den Arbeitgeber nach § 111a Abs. 1 Nr. 5 SGB III-E) herangezogen werden, muss dies klar auf Maßnahmen begrenzt werden, die nachweislich einen Beitrag dazu leisten, die schnelle Wiedereingliederung in eine neue Beschäftigung zu befördern.

Es ist daher sinnvoll, wie jetzt auch in § 111a Abs. 1 Nr. 1 SGB III-E vorgesehen, eine Förderung auf Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss und Ältere, bei denen eine schnelle Wiedereingliederung unwahrscheinlicher erscheint, zu beschränken und die Arbeitsagenturen möglichst frühzeitig einzubinden (§ 111a Abs. 1 Nr. 2 SGB III-E). Auch mit Blick auf die Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven ist es wichtig, auf abschlussorientierte Maßnahmen zu setzen, für die es nachweislich einen Bedarf am Arbeitsmarkt und entsprechend gute Integrationsperspektiven gibt.

Allerdings sollte überlegt werden, ob die Altersgrenze richtig gewählt ist und eine solche Förderung nicht auf die Altersgruppe "55 Plus" begrenzt werden sollte, da diese Gruppe gegenüber der Gruppe der „jüngeren Älteren“ nachweislich schlechtere Beschäftigungsperspektiven hat und insbesondere geringere Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit aufweist.

Freiwillige Weiterversicherung nur zum Teil sinnvoll

Die freiwillige Weiterversicherung für Erziehende ist nicht sinnvoll. Hiermit könnten Anreize zu längeren Erwerbsunterbrechungen gesetzt werden. Demgegenüber ist die freiwillige Weiterversicherung für Personen, die sich beruflich weiterbilden, zu begrüßen. Diese kann dazu beitragen, die Bereitschaft zu erhöhen, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren.

Grundsätzlich in Frage zu stellen ist die geplante Regelung zur Beitragshöhe für Menschen in Weiterbildung in § 345b Nr. 3 SGB III-E. Die sich ergebenden Beiträge in Höhe von 44 € (West) bzw. 38 € (Ost) sind vergleichsweise niedrig mit Blick auf die möglichen Leistungsansprüche. Wie bei der freiwilligen Arbeitslosenversicherung für Selbstständige sollte sich die Beitragshöhe bei Personen in Weiterbildung an dem tatsächlichen Einkommen bemessen.

Die Zahlung von lediglich 50 % und nicht etwa 100 % der monatlichen Bezugsgröße wird zwar nicht weiter begründet. Es ist aber davon auszugehen, dass aufgrund des fehlenden Arbeitgeberanteils lediglich der Arbeitnehmerbeitrag zugrunde gelegt wird. Der fehlende arbeitgeberseitige Anteil der Beiträge wird in vorliegendem Gesetzentwurf allerdings de facto auf die Versichertengemeinschaft übertragen. Dies ist grundsätzlich abzulehnen. Die Förderung des Versicherungsschutzes bei beruflicher Weiterbildung und Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes sind gesamtgesellschaftliche Ziele und sollten daher gesamtgesellschaftlich getragen werden. Daher muss der fehlende Arbeitgeberanteil aus Steuermitteln finanziert an die BA gezahlt werden.

Keine Verlängerung der Sonderregelung für kurz befristet Beschäftigte

Mit dem Gesetzentwurf soll die Sonderregelung zur Anwartschaftszeit für kurz befristet Beschäftigte in § 142 Abs. 2 SGB III, die gerade erst mit dem Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Vorschriften bis 31. Dezember 2016 verlängert worden ist, darüber hinaus bis 31. Juli 2018 verlängert werden. Diese nochmalige Verlängerung ist entschieden abzulehnen. Die Solidargemeinschaft der Beitragszahler darf nur für das unerwartete, unabwendbar eingetretene Risiko der Arbeitslosigkeit, nicht aber dafür in Anspruch genommen werden, typische Berufsverläufe, bei denen von vornherein Arbeitslosigkeitszeiten bewusst und planmäßig in Kauf genommen werden, mit Arbeitslosengeld durchzufinanzieren.

Zusätzliche Weiterbildungsförderung grundsätzlich keine Aufgabe der Arbeitslosenversicherung

Die Verbesserung der Qualifikation der Beschäftigten kommt Arbeitgebern und den Beschäftigten selbst zugute. Die Qualifizierung **Beschäftigter** ist grundsätzlich keine Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, sondern der Betriebe und der Beschäftigten. Daher darf sie nicht Schritt für Schritt immer mehr zur Aufgabe der Arbeitslosenversicherung gemacht und der Solidargemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung aufgebürdet werden. Abweichungen von diesem notwendigen und richtigen

Grundprinzip sind allenfalls vertretbar, um einen Anstoß zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung und -bereitschaft der begrenzten Gruppe von Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen zu geben.

Eine breitangelegte Förderung der Qualifizierung Beschäftigter aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist nicht mit Sinn und Zweck einer Risikoversicherung vereinbar und birgt das Risiko, dass die Finanzierungslast betrieblich sinnvoller Qualifizierungsmaßnahmen vom einzelnen Arbeitgeber auf die Solidargemeinschaft verlagert wird.

Wenn in § 131a Abs. 1 SGB III-E die Förderung der Weiterbildung von KMU eine Förderung von beruflichen Weiterbildungen auch außerhalb der Arbeitszeit ermöglicht und damit das vom Verwaltungsrat der BA auf den Weg gebrachte Programm WeGebAU erweitert werden soll, so ist dies mit Blick auf eine weitere Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung in KMU zu begrüßen. Da die Förderung nicht auf Personen abzielt, die mit der Weiterbildungsförderung verstärkt angesprochen werden sollten, wie z. B. Ältere oder Geringqualifizierte ist es wichtig, dass die Regelung in § 131a SGB III-E wenigstens bis Ende des Jahres 2020 befristet ist, damit Fehlentwicklungen und Wirkungen evaluiert werden können.

Verlängerung und Ausweitung der Maßnahmen beim Arbeitgeber sinnvoll

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Maßnahmen beim Arbeitgeber für Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, bis zu zwölf Wochen betragen können. Damit wird eine Regelung aus dem SGB II (§ 16 Abs. 3 SGB II) ins SGB III überführt und auf über 25-Jährige erweitert (§ 45 Abs. 8 SGB III-E). Die

Verlängerung und Ausweitung der Maßnahmen beim Arbeitgeber sind zu begrüßen. Sie können zur Aktivierung und weiteren Klärung mit Blick auf mögliche anschließende Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll sein.

Wegfall der Anzeigepflicht bei Saison-KUG zu begrüßen

Der Wegfall der Anzeigepflicht bei Saison-KUG nach § 101 SGB III ist sinnvoll. Die Anzeigepflicht hat sich in der Praxis nicht bewährt. Der Wegfall reduziert sowohl ungewollten Mehraufwand bei Arbeitgebern als auch bei den Arbeitsagenturen.

Weiterhin Rückgriff auf die Mindestnettobetragsverordnung bei Altersteilzeit-Arbeitsverhältnissen ermöglichen

Die Aufhebung der Verordnungsermächtigung gem. § 15 Altersteilzeitgesetz darf nicht zu Rechtsunsicherheit bei der bestehenden Praxis der Berechnung von Mindestnettobeträgen führen. Durch die Verordnungsermächtigung ist das Bundesarbeitsministerium bislang befugt, die Mindestnettobeträge für eine Aufstockung bei Altersteilzeitverhältnissen zu bestimmen. Zwar machte das Bundesarbeitsministerium von dieser Ermächtigung zum letzten Mal mit Verordnung vom Jahr 2008 Gebrauch. Teilweise erfolgt insbesondere in Tarifverträgen aber immer noch die Berechnung des Nettoaufstockungsbetrages unter Rückgriff auf diese Verordnung.

Die Auswirkungen der Aufhebung der Verordnungsermächtigung gem. § 15 Altersteilzeitgesetz müssen genau geprüft werden. Solange nicht sichergestellt ist, dass sie keine Auswirkungen auf bestehende Regelungen auf Grundlage der Mindestnettobetragsverordnung hat und die bisherige Praxis weiterhin möglich bleibt, darf § 15 Altersteilzeitgesetz nicht aufgehoben werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)612

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Allgemeine Anmerkungen

Der Entwurf für ein Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) sieht eine Reihe von spezifischen Änderungen im SGB III vor, die voraussichtlich zum Teil nur geringe Wirkung auf dem Arbeitsmarkt entfalten dürften.

Das auch vom ZDH nachdrücklich unterstützte politische Ziel hinter zahlreichen Änderungen ist die bessere Förderung der Weiterbildung, vor allem solcher, die auf einen Berufsabschluss abzielen. Hintergrund ist, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit für Unqualifizierte maßgeblich höher liegt als für beruflich qualifizierte.

Leider steht auch der vorliegende Referentenentwurf für die bedauerliche Tendenz eines vergleichsweise einseitigen Ansatzes der Förderung. Auf das ebenfalls notwendige "Fordern" wird hingegen nicht eingegangen. In diesem Zusammenhang kritisiert der ZDH vor allem die geplanten Weiterbildungsprämien. Sie können "Kollateralschäden" am bestehenden System der dualen Ausbildung verursachen – z.B. im Sinne einer Erwartungshaltung künftiger Auszubildender, dass das Absolvieren einer beruflichen Ausbildung und das Bestehen von Prüfungen finanziell belohnt werden müssen.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass eine Abkehr von dieser zunächst befristeten Regelung nach 2020 eine Wirkung genau entgegen der ursprünglichen Intention entfalten dürfte. Ohne Weiterbildungsprämie von 2.500 Euro könnte das Absolvieren einer Weiterbildung dann als nicht mehr attraktiv betrachtet werden. Daher wird mit der Einführung einer solchen Leistung "auf Probe" ein Pfad beschritten, von dem eine Abkehr kaum möglich scheint.

Erforderlich ist aber ein gesellschaftlicher Sinneswandel dahingehend, dass jeder im eigenen Interesse sein Möglichstes unternimmt, um langfristig und dauerhaft in Beschäftigung zu kommen. Hierzu gehört, dass ein Berufsabschluss vorrangiges Ziel sein muss. Die Zahlung von Prämien für Weiterbildung wirkt diesem gesellschaftlichen Selbstverständnis diametral entgegen.

Zu folgenden geplanten Gesetzesänderungen nimmt der ZDH im Detail Stellung:

Klarstellung zur Ausnahme vom Vorrang der Vermittlung in Arbeit: Ergänzung zur Erforderlichkeit für die dauerhafte Eingliederung mittels einer geförderten beruflichen Weiterbildung (Art. 1 Nr. 2 des Gesetzesentwurfs, § 4 Abs. 2 SGB III - neu):

Die Notwendigkeit für die geplante Ergänzung des § 4 Abs. 2 ist nicht nachvollziehbar. Im Wesentlichen handelt es sich um eine Klarstellung zu der Voraussetzung der Erforderlichkeit zur dauerhaften Eingliederung. Insbesondere der Verweis auf § 81 (Förderung von Weiterbildung) scheint im Endeffekt auf eine Doppelung herauszulaufen. Denn in § 81 werden die für dessen Anwendung wesentlichen Voraussetzungen bereits genannt und somit die Ausnahmen vom Vorrang der Vermittlung für die Förderung der Weiterbildung an dieser Stelle konkretisiert.

So wird mit der aktuellen Formulierung möglicherweise aber auch bewusst offen gelassen, was genau mit der Voraussetzung, dass die Leistung für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich sein muss, gemeint ist. Daher dürfte die Entscheidung bisher stets einzelfallbezogen getroffen worden sein. Von einem umfassenden Missbrauch dieser "Öffnungsklausel"

ist dem Handwerk nichts bekannt. Daher könnte die Gefahr bestehen, dass eine Klarstellung erst zu einer Ausweitung und regelmäßigen Inanspruchnahme der Ausnahme führen könnte.

Hingegen sollte die Reform dazu genutzt werden, den § 81 eindeutiger zu formulieren. Aktuell ist in den Abs. 1 bis 6 jeweils die Rede von "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern". Tatsächlich regelt § 81 aber auch (und vermutlich sogar vorrangig) die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen. Im Sinne eines anwenderfreundlichen SGB III sollte der Anwendungsbereich auch entsprechend formuliert werden.

Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung bei Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr eines Kindes sowie bei länger andauernder beruflicher Weiterbildung und Höhe der Beiträge (Art. 1 Nr. 4 und Nr. 20 des Gesetzentwurfs, § 28a SGB III - neu und § 345b Nr. 3 - neu):

Die freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung für Personen, die sich beruflich weiterbilden, ist zu begrüßen. Sie kann dazu beitragen, die Bereitschaft zu erhöhen, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren.

Die freiwillige Weiterversicherung für Erziehende nach dem dritten Lebensjahr eines Kindes erscheint zwar aus familienpolitischen Gesichtspunkten sinnvoll. Allerdings ist zu bedenken, dass hiervon Anreize zu längeren Erwerbsunterbrechungen ausgehen.

Bereits heute werden aus Mitteln der Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung gesamtgesellschaftliche familienpolitische Leistungen finanziert, wie in der Begründung zu § 28a – neu bereits festgestellt wird: "Mit diesem beitragsfreien Versicherungsschutz leistet die Gemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung einen bedeutenden Solidarbeitrag und trägt familienpolitischen Zielsetzungen Rechnung, die nicht zum Kernbereich der Arbeitslosenversicherung gehören." Familienpolitische Leistungen der Arbeitslosenversicherung sollten daher aus Steuermitteln finanziert werden. Dies gilt auch für die mit § 28a – neu geplante Ausweitung der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes – ungeachtet der hiervon ausgehenden kritisch zu beurteilenden Anreize für längere Erwerbsunterbrechungen.

Grundsätzlich in Frage zu stellen ist die geplante Regelung zur Beitragshöhe in § 345b Nr. 3 SGB III - neu. Die sich ergebenden Beiträge im Umfang von 50% der Bezugsgröße und somit in einer Höhe von 44 Euro (West) bzw. 38 Euro (Ost) sind vergleichsweise niedrig mit Blick auf die möglichen Leistungsansprüche.

Die Zahlung von lediglich 50% und nicht etwa 100% der monatlichen Bezugsgröße wird zwar nicht weiter begründet. Es ist aber davon auszugehen, dass

aufgrund des fehlenden Arbeitgeberanteils lediglich der Arbeitnehmerbeitrag zugrunde gelegt wird. Der fehlende arbeitgeberseitige Anteil der Beiträge würde damit allerdings de facto auf die Versicherungsgemeinschaft übertragen. Dies ist grundsätzlich abzulehnen. Die Förderung des Versicherungsschutzes bei beruflicher Weiterbildung und Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes sind gesamtgesellschaftliche Ziele und sollten auch gesamtgesellschaftlich getragen werden. Daher muss der fehlende Arbeitgeberanteil aus Steuermitteln finanziert an die BA gezahlt werden.

Ausweitung der Dauer von Maßnahmen von Arbeitslosen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen bei Arbeitgebern auf maximal 12 Wochen (Art. 1 Nr. 5 des Gesetzentwurfs, § 45 Abs. 8 SGB III - neu):

Gegenwärtig dürfen Maßnahmen von Langzeitarbeitslosen bei Arbeitgebern grundsätzlich maximal 6 Wochen betragen (§ 45 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 3 Nr. 3 SGB III). Für Langzeitarbeitslose, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, soll diese Frist von 6 auf 12 Wochen verlängert werden. Dies ist positiv zu bewerten.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern weisen deutlich höhere Verbleibsquoten auf als entsprechende Maßnahmen bei Trägern. Die Verbleibsquoten bei Maßnahmen bei Arbeitgebern liegen etwa im Bereich der berufsbezogenen- oder übergreifenden Weiterbildung.¹ Insgesamt ist aber zu erwarten, dass nur bei relativ wenigen Personen von dieser Regelung Gebrauch gemacht wird und sich die positiven konkreten Auswirkungen daher auf Einzelfälle beschränken.

Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen durch Übernahme der Weiterbildungskosten durch die BA (Art. 1 Nr. 6 des Gesetzentwurfs, § 81 Abs. 3a SGB III - neu):

Grundsätzlich zutreffend ist die Feststellung, dass Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben und Mathematik sowie in Informations- und Kommunikationstechnologien elementar für den Erwerb einer Berufsqualifikation sind. Mangelnde Kompetenzen in diesen Bereichen erschweren bei zahlreichen Erwachsenen das Nachholen von Berufsabschlüssen.

Den nachträglichen Erwerb von Grundkompetenzen von Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden aus Mitteln der Arbeitsförderung zu finanzieren, ist jedoch mit Nachdruck abzulehnen. Das Versagen staatlicher Bildungsinstitutionen in der Vergangenheit (und Gegenwart) darf keinesfalls auf Kosten der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – korrigiert werden. Hierbei handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe (vor dem Hintergrund des Versagens des Bildungssystems). Etwaige Förderungen sind daher aus Steuermitteln zu finanzieren.

¹ Siehe z.B. IAB-Kurzbericht 8/2015: Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im SGB III: Maßnahmen auf dem Prüfstand, Tabelle 1, S. 5.

Im Übrigen gibt es bereits heute kostenfreie Angebote, um z. B. einen Hauptschulabschluss oder andere Schulabschlüsse im Rahmen von Abendkursen nachzuholen. Derartige auch bedarfsorientierte Angebote (z.B. nur Mathematikurse) gilt es auf die genannte Zielgruppe auszuweiten, allerdings steuerfinanziert.

Im Übrigen dürfte die Erfüllung der Voraussetzung gem. Abs. 3 "nach einer Teilnahme an der Maßnahme zum Erwerb von Grundkompetenzen der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Weiterbildung nach Nummer 2 erwartet werden kann." in der Praxis kaum abschätz- und überprüfbar sein.

Die geplanten Änderungen zur Übernahme von Weiterbildungskosten im Bereich des Erwerbs von Grundkompetenzen stehen stellvertretend für eine grundsätzlich abzulehnende Tendenz zur Ausweitung der Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. So wird in der öffentlichen Diskussion vorgeschlagen, dass sich die BA zu einem Weiterbildungsberater entwickeln soll (Stichwort "Bundesagentur für Arbeit und Weiterbildung"). Dieser problematischen Entwicklungstendenz darf ohne ein entsprechendes politisches Mandat nicht Vorschub geleistet werden. Dies ist umso kritischer zu bewerten, als hier Beitragsmittel verwendet werden, um Versäumnisse im Bereich der schulischen Bildung der Arbeitnehmer zu korrigieren.

Abschaffung der Anzeigepflicht bei Saison-KUG (Art. 1 Nr. 7 des Gesetzentwurfs, Streichung von § 101 Abs. 7 SGB III):

Der Wegfall der Anzeigepflicht bei Saison-KUG ist zu begrüßen. Hierdurch wird der unbegründete Mehraufwand sowohl bei Arbeitgebern also auch den Arbeitsagenturen reduziert.

Förderung von weiterbildenden Qualifizierungen während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld für Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation und Arbeitnehmer ab Vollendung des 45. Lebensjahres (Art. 1 Nr. 9 des Gesetzentwurfs, § 111a SGB III - neu):

Bewertung: Es ist grundsätzlich sinnvoll, wie vorgesehen, die Förderung der weiterbildenden Qualifizierung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld auf Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss und Ältere zu beschränken. Wichtig ist auch die frühzeitige Einbindung der Arbeitsagentur, wie in § 111a SGB III-neu vorgesehen. Fraglich ist, ob angesichts des steigenden Durchschnittsalters der Erwerbstätigen die Altersgrenze bereits bei Vollendung des 45. Lebensjahres liegen sollte.

Ausweitung der Förderung durch den Gründungszuschuss bei behinderten Menschen auf Personen, die einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld von weniger als 150 Tagen haben oder über gar keinen Anspruch verfügen (Artikel 1 Nr. 10 des Gesetzentwurfs, § 116 Abs. 6 SGB III – neu):

Die Förderung durch den finanziell relativ großzügig ausgestatteten Gründungszuschuss von Personen ohne jeglichen Anspruch auf Arbeitslosengeld ist mit Nachdruck abzulehnen. Es würde sich hierbei um die Finanzierung versicherungsfremder Leistungen durch Beitragsmittel handeln, die der ZDH mit

Nachdruck ablehnt. Ist eine Gründungsförderung für diesen Personenkreis politisch gewollt, so muss diese Förderung über Steuermittel finanziert werden.

Im Übrigen stellt sich die Frage, wie die Leistungen im Rahmen des Gründungszuschusses für Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld, die gem. § 94 Abs. 1 die Höhe des Arbeitslosengeldes zzgl. 300 Euro betragen, berechnet werden soll.

Für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen mit einer Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld von weniger als 150 Tagen müssen die weiteren aktuell regelmäßig angewendeten Voraussetzungen für die Gewährung des Gründungszuschusses eingehalten werden – der Nachweis der Tragfähigkeit des Konzepts (§ 93 Abs. 2 Nr. 2) und der Eignung (§ 93 Abs. 2 Nr. 3) sowie der Vermittlungsvorrang (§ 4) und die finanzielle Erforderlichkeit laut Geschäftsanweisung der BA (finanzielle Förderung für Gründungserfolg notwendig). Unter diesen Voraussetzungen ist durch die Ausweitung der Förderung nicht mit einer erheblichen Ausweitung der Gründungstätigkeit durch Menschen mit Behinderungen auszugehen und entsprechend auch nicht mit stark erhöhten Kosten für die Arbeitslosenversicherung.

Aus Sicht des ZDH ist die Förderung der Existenzgründung keine Kernaufgabe der Arbeitsverwaltung und sollte weder im Rahmen des SGB II noch des SGB III erfolgen. Evaluationen des vormals relativ großzügig gewährten Gründungszuschuss haben Mitnahmeeffekte aufgedeckt: So wären ca. 50% Gründungen auch ohne Förderung erfolgt. Gleichzeitig war eine hohe Gründungsaktivität auch ohne Förderung zu beobachten: 2010 haben 42% der Abgänge aus SGB III in Selbstständigkeit keine Förderung erhalten. Auch eine missbräuchliche Nutzung des Gründungszuschusses wurde damals nachgewiesen. So gaben 21,5% der Geförderten an, sich arbeitslos gemeldet zu haben, um den Gründungszuschuss zu erhalten.

Grundsätzlich lehnt der ZDH vor allem die finanziell umfangreiche Förderung der Selbstständigkeit aus Arbeitslosigkeit durch die Arbeitsagenturen auch mit Blick auf die resultierenden Wettbewerbsverzerrungen – sowohl zu den am Markt agierenden Unternehmen als auch zu nicht geförderten Gründern – ab. Dass in der Anfangszeit der Selbstständigkeit Gründer i.d.R. nicht von ihren Einnahmen leben können, ist durchaus üblich und betrifft keinesfalls speziell arbeitslose Gründer. Auch, ob eigene finanzielle Mittel und Sicherheiten für Kredite zur Verfügung stehen, hängt regelmäßig nicht davon ab, ob Arbeitslosengeld bezogen wird.

Daher sollten die allgemeinen Unterstützungs- und Beratungsleistungen für Gründungswillige insgesamt verbessert werden. Da es sich bei der Gründungsförderung um eine originäre Aufgabe der Wirtschaftsförderung handelt und sie im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegt, sollte die Förderung über Steuermittel finanziert werden.

Ausbau der Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen in der Form von Kofinanzierung durch die BA bei beruflicher Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit (Artikel 1 Nr. 11 des Gesetzentwurfs, § 131a Abs. 1 SGB III - neu):

Da zum einen in bestimmten Branchen und zum anderen typischerweise aufgrund der Struktur und Bedingungen in Klein- und Kleinstbetrieben Fortbildungen oftmals außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden (müssen), ist es grundsätzlich sinnvoll, die Förderung der Weiterbildung in KMU gemäß § 82 (WeGebAU) auf Fälle auszuweiten, in denen die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Auch die Ausweitung der Regelungen auf Beschäftigte, die jünger als 45 Jahre sind, ist in diesem Zusammenhang gerechtfertigt.

Unabhängig von diesen Änderungen ist jedoch gerade aus Sicht von Kleinbetrieben die Förderung der Weiterbildung im Rahmen von WeGebAU infrage zu stellen. Leider liegt die letzte grundlegende Evaluierung der Wirkung des Programmes durch das IAB schon einige Jahre zurück.

Die Erfahrung des Handwerks ist allerdings, dass insbesondere sehr kleine Betriebe vor dem Aufwand der Beantragung von Fördermitteln zurückschrecken und die Weiterbildung der Beschäftigten ggf. komplett selbst finanzieren. Dies waren auch die Forschungsergebnisse des IAB aus den ersten Jahren der WeGebAU-Förderung. Es ist zu bezweifeln, dass in den letzten Jahren deutlich mehr Kleinstbetriebe die Förderung in Anspruch genommen haben. Damit erreicht das Programm nach wie vor vermutlich nur bedingt die eigentliche Zielgruppe.

Zudem sind erhebliche Mitnahmeeffekte zu vermuten. Auch hat sich bei früheren Untersuchungen gezeigt, dass nur ein geringer Anteil der Weiterbildungen abschlussorientiert war. Ebenfalls weisen bereits einige Zeit zurückliegende IAB-Forschungsergebnisse zur Wirkung der Förderung durch WeGebAU auf die Beschäftigung auf nur sehr geringe positive, aber statistisch nicht signifikante Effekte hin.² Vor diesem Hintergrund müssen Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von WeGebAU verbessert werden.

Einführung einer Ausbildungsprämie für das Bestehen abschlussbezogener beruflicher Weiterbildungen (Art. 1 Nr. 11 des Gesetzentwurfs, § 131a Abs. 3 SGB III - neu):

Die Einführung einer abschlussbezogenen Ausbildungsprämie lehnt der ZDH grundsätzlich ab. Zwar haben Modellversuche durchaus gezeigt, dass solche Prämien ab einer bestimmten Höhe "wirksam" sein können. Bei einer flächendeckenden Einführung eines solchen Instrumentes sind aber gleichwohl weitere Aspekte zu berücksichtigen als allein die Wirksamkeit.

So verzeichnet das Handwerk in den vergangenen Jahren mit Bedauern einen Rückgang der gesellschaftlichen Anerkennung der dualen Ausbildung. In diesem Zusammenhang haben die handwerklichen Betriebe zunehmend mit Problemen bei der Nachwuchsgewinnung zu kämpfen. Eine betriebliche/duale Ausbildung wird von vielen Jugendlichen immer stärker als vermeintlich minderwertig im Vergleich zu einer akademischen Ausbildung empfunden.

Im Rahmen von Ausbildungsmaßnahmen Prämien für bestandene Prüfungen zu zahlen – im Umfang von geplant 1.000 Euro für bestandene "Zwischenprüfungen" und 1.500 Euro für bestandenen Abschlussprüfungen – sendet eine fatale Botschaft an jene Jugendlichen und jungen Menschen, die regulär und freiwillig eine duale Ausbildung absolvieren und bislang keine Prämien für das Bestehen von Prüfungen erhalten. Zumal die Allgemeinheit nicht zwischen Aus- und Ausbildungsprämien unterscheidet.

Die Einführung allgemeiner Ausbildungsprämien ist auch mit Blick auf die vergleichsweise hohen Kosten abzulehnen. Diese werden in dem Referentenentwurf allein im Jahr 2019 mit 82 Mio. Euro beziffert. Obgleich das Instrument zunächst befristet für Maßnahmen, die bis 2020 beginnen, eingeführt werden soll, zeigt doch die Erfahrung, dass derartige großzügige finanzielle Leistungen schnell als selbstverständlich angenommen werden und eine Abschaffung politisch nur schwer durchsetzbar ist. Daher sollte das Instrument – sofern sich eine Umsetzung der Pläne nicht vollständig verhindern lässt – zumindest als Ermessensleistung nur beschränkt auf bestimmte Personengruppen eingeführt werden (z. B. nur für Geringqualifizierte ab einer bestimmten Altersgrenze).

Die grundsätzliche Ablehnung von derartigen Prämien bedeutet aber nicht, dass ein ggf. höherer finanzieller Bedarf von Personen in abschlussorientierter Weiterbildung grundsätzlich nicht berücksichtigt werden sollte. Hier müssen allerdings statt Prämien zielgenau solche Haushalte höhere Leistungen erhalten (z. B. durch höhere Freibeträge/Hinzuverdienstgrenzen bei Grundsicherungsbezug), bei denen auch tatsächlich ein besonderer Unterstützungsbedarf erkennbar ist.

Und schließlich sind Ausbildungsprämien als Belohnung für das "Durchhalten" einer Weiterbildung auch deshalb höchst fraglich, weil damit der Grundsatz des Forderns weiter zu Lasten des Förderns aufgegeben wird. Die diese Leistungen finanzierende Gemeinschaft der Steuer- und Beitragszahler erwartet zu Recht von den Geförderten auch eine Gegenleistung. Dies wird zunehmend ausgeblendet. Es ist daher dringend notwendig, wieder zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Fördern und Fordern zu kommen. Hierbei gilt es, Verwerfungen gerade

² Ergebnisse des IAB: Wahrscheinlichkeit, nach 2 Jahren (720 Tagen) noch beschäftigt zu sein, lag für WeGebAU-Geförderte 3,5%-Punkte höher als ohne Förderung; Wahrscheinlichkeit nach 2 Jahren arbeitslos mit Hilfebezug (SGB II, SB III) zu sein, lag für WeGebAU-Geförderte 1%-Punkt höher als ohne Förderung; 1,5 Jahre (540 Tage) nach Programmzugang waren die WeGebAU-Geförderten etwa 7 Tage (1,5 %) länger beschäftigt als Vergleichspersonen; die Lohnhöhe wird durch das Programm nicht beeinflusst.

zum Bereich von Erwerbstätigen mit niedrigen Einkommen zu vermeiden.

Unabhängig von der politischen Beurteilung etwaiger Weiterbildungsprämien nachfolgend ein fachlicher Hinweis zu den geplanten Änderungen in § 131a Abs. 3 Nr. 1:

Die Vorschrift sieht eine Prämienzahlung bei Bestehen der "Zwischenprüfung" vor. Diese Formulierung könnte im Vollzug zu Schwierigkeiten führen. Denn "Zwischenprüfungen" sind in der beruflichen Bildung im Handwerk grundsätzlich nur als Leistungsstandkontrollen organisiert. Es handelt sich formal nicht um eine Prüfung, die beanstandet werden kann. Es ist nur eine Teilnahmebescheinigung mit Leistungsstandfeststellung zu erteilen. Dies sollte sich in der Gesetzesformulierung wiederfinden, damit nicht bestimmte Ausbildungen benachteiligt werden.

Vor diesem Hintergrund schlagen wir eine alternative Formulierung für § 131a Abs. 3 Nr. 1:

" (...) nach erfolgreicher Teilnahme an einer nach diesen Vorschriften geregelten Zwischenprüfung oder ausreichenden Leistungen in einem nach diesen Vorschriften geregelten ersten Teil einer gestreckten Prüfung eine Prämie von 1.000 Euro und (...) "

Verlängerung der Sonderregelung für das Arbeitslosengeld bei überwiegend kurzfristiger Beschäftigung (Art. 1 Nr. 13 des Gesetzentwurfs, § 142 Abs. 2 SGB III):

Mit dem Gesetzentwurf soll die Sonderregelung zur Anwartschaftszeit für kurz befristet Beschäftigte in § 142 Abs. 2 SGB III, die gerade erst mit dem Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und anderer Vorschriften bis 31. Dezember 2016 verlängert worden ist, ein weiteres Mal bis 31. Juli 2018 verlängert werden. Diese nochmalige Verlängerung wird vom ZDH abgelehnt.

Bereits 2009 wurde die Sonderregelung eingeführt, die aber in ihrer Inanspruchnahme – trotz Ausweitung der Zugangsbedingungen – deutlich hinter den Erwartungen zurückbleibt. Die Zahl der Anträge auf

dieses Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen war seit Einführung der Regelung gering. So wurden z. B. 2012/2013 nur 222 Anträge bewilligt. Die Bewilligungsquote wurde für die Jahre 2011/2012 und 2012/2013 erfasst und lag relativ stabil bei ca. 70%.

Dies ist vermutlich teilweise damit zu erklären, dass die ursprünglich im Referentenentwurf zum damaligen Gesetz genannte Zielgruppe der Kulturschaffenden (im damaligen Entwurf wurden Beschäftigte in der Film- und Fernsehbranche genannt), wie in der damaligen Begründung beschrieben, in den Zeiträumen nach den Beschäftigungsverhältnissen oft noch an den Projekten weiterarbeiten. Bei der Bezahlung für diese Projekte wird die längere Arbeit, wie im damaligen Referentenentwurf festgestellt, offenbar durchaus berücksichtigt. Für eine Tätigkeit von z.B. sechs Wochen Dauer wird also eine Nachbearbeitung von zwei bis vier Wochen in der Entlohnung bereits berücksichtigt. Entsprechend hoch liegen bei diesem Personenkreis die Monatsverdienste.

Ein Indiz für die durchschnittlich hohe Entlohnung dieser Zielgruppe ist, dass das gezahlte Arbeitslosengeld gem. § 147 Abs. 3 in den untersuchten Jahren im Durchschnitt über 1.100 Euro lag. Im Vergleich hierzu lag der durchschnittliche Arbeitslosengeldanspruch aller Versicherten deutlich darunter (z. B. 875 Euro Dezember 2014).

Folglich ist ein Teil der Zielgruppe in diesen Nachvertragsphasen nicht nur finanziell versorgt. Faktisch stehen sie in den Phasen der Projektnachbearbeitung auch gar nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, was für eine Arbeitslosmeldung aber notwendig ist.

In Anbetracht der sehr geringen Fallzahlen ist jedenfalls zu bezweifeln, dass die anvisierte Problemgruppe tatsächlich in dem vermeintlichen Umfang existiert. Entsprechend sollte hier – auch aus Gründen der Gerechtigkeit gegenüber dem Kreis aller anderen Versicherten – von diesem 'lex specialis' Abstand genommen und die Sonderregelung ersatzlos gestrichen werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)613

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Vorbemerkung:

Die Unternehmen in Deutschland sind heute und in Zukunft auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Schätzungen zufolge drohen dabei besonders im Segment der beruflich Gebildeten wachsende Engpässe: So werden bis Ende des Jahrzehnts allein im MINT-Bereich bis zu 1,3 Millionen beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen, aber nur etwa 67.000 Akademiker. Daher ist es sinnvoll, die Berufliche Bildung hierzulande weiter zu stärken. Untersuchungen zeigen zudem, dass Geringqualifizierte es besonders schwer haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu decken.

Vor diesem Hintergrund befürwortet der DIHK grundsätzlich das Ansinnen des Gesetzgebers, die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Sozialgesetzbuch III (SGB III, sämtliche im Folgenden genannten Rechtsvorschriften beziehen sich darauf) auszubauen und den Fokus auf den Erwerb eines beruflichen Ausbildungsabschlusses zu legen. Dabei muss jedoch der Grundsatz der Arbeitsförderung gewahrt bleiben, Erwerbslose rasch (und nach Möglichkeit dauerhaft) in Beschäftigung zu bringen. Mit diesem Grundsatz scheinen über den Gesetzentwurf hinausgehende Überlegungen, etwaige Rechtsansprüche auf Weiterbildung zu eröffnen, ebenso schwer vereinbar wie etwa die Gewährung eines Qualifikationsschutzes, also die Möglichkeit, konkrete Arbeitsangebote wegen vermeintlicher Überqualifizierung abzulehnen.

Den in diesem Zusammenhang von verschiedener Seite vorgebrachten Vorschlägen, die Bundesagentur für Arbeit beispielsweise zu einer Art „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ umzubauen, steht der DIHK zurückhaltend gegenüber. Dabei sehen wir insbesondere das Risiko, dass in solch einem Modell

der spezifische Bedarf der Unternehmen nicht ausreichend Berücksichtigung finden und „am Markt vorbei“ qualifiziert werden könnte. Die Erfahrung zeigt, dass die Stärke der Beruflichen Bildung gerade darin besteht, dass diese am unmittelbaren Fachkräftebedarf der Wirtschaft ausgerichtet ist. Dieser bewährte, dezentrale „Bottom-up-Ansatz“ wäre mit einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ unserer Einschätzung nach nur schwer in Einklang zu bringen. Wachsende Fachkräfteengpässe könnten die Folge sein.

Im Einzelnen:

Der DIHK unterstützt das Anliegen, die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung zu stärken. Damit fehlende Grundkompetenzen dabei im Einzelfall nicht zum Hemmschuh werden, erscheint es sinnvoll, dass der Förderung einer beruflichen Weiterbildung, die zu einem Ausbildungsabschluss führt, die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen vorgeschaltet werden kann (§ 81, Abs. 3a). Gemäß Gesetzesbegründung liegt der Fokus dabei auf Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen und Schreiben, Mathematik sowie Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien. Hier könnte mit Blick auf den späteren Übergang der Geförderten in den Betrieb zumindest diskutiert werden, ob nicht auch zum Beispiel allgemeines Wirtschaftswissen eine relevante Grundkompetenz darstellt. Wichtig ist hinsichtlich der Fachkräftesicherung der Unternehmen, dass auch hier die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung stets im Fokus bleibt und am Ende durch die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen ein Ausbildungsabschluss möglich gemacht wird. Eine flächendeckende, breite Förderung von Grundkompetenzen wiederum müsste als gesamtgesellschaftliche Aufgabe eher aus Steuer- als aus Beitragsmitteln finanziert werden.

Im Zuge der „Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung“ (§ 131a) sollen künftig in kleinen und mittleren Unternehmen auch Arbeitnehmer gefördert werden können, deren Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, sofern sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt (Abs. 1). Diese Flexibilisierung erscheint – gerade mit Blick auf die spezifischen Bedürfnisse von KMU – sachgerecht. Dies gilt auch für die Ausweitung des Bildungsgutscheinverfahrens auf Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen bzw. auf Maßnahmen, die eine Weiterbildung im Betrieb unterstützen, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet ist (Abs. 2).

Zwar dürften Prämienzahlungen beim Prüfungserfolg (§ 131a, Abs. 3) im Einzelfall die Anreize zur abschlussbezogenen Weiterbildung vergrößern, doch sind gerade bei einer breit angelegten Förderung teure Mitnahmeeffekte wahrscheinlich. Zumindest sollten Prämienzahlungen daher auf genau definierte Zielgruppen – wie etwa Geringqualifizierte zwischen 25 und 35 Jahren – beschränkt bleiben und als Ermessensleistung eingeführt werden. Auf diese Weise ließen sich auch falsche Signale und Fehlanreize – etwa an die Gruppe der „U25-Jährigen“ – vermeiden, die eine duale Ausbildung absolvieren, ohne dafür eine zusätzliche Prämie zu erhalten. Die Möglichkeit von Prämienzahlungen sollte auch nur dann in Betracht gezogen werden, wenn zu erwarten ist, dass sich durch den Erwerb des Ausbildungsabschlusses die Vermittlungschancen des Geförderten nachhaltig verbessern. Erfahrungen aus vergleichbaren regionalen Modellprojekten wie in Thüringen sollten zudem angemessen berücksichtigt werden. In jedem Fall sollte das Instrument nach einer bundesweiten Einführung in geeigneter Weise evaluiert und auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden.

Auch geht der Entwurf an dieser Stelle davon aus, dass Zwischenprüfungen formal bestanden werden. Jedoch sieht das Berufsbildungsgesetz für Auszubildende nur eine Teilnahme vor. Ein Bestehen gibt es formal nicht. Hier könnte die Angabe einer Punktgrenze sinnvoll sein, z.B. *„...erreicht in der Zwischenprüfung oder gestreckten Abschlussprüfung 1 mindestens 50 Punkte nach dem 100-Punkte-Schlüssel“*. Dass sämtliche „Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung“ nach § 131a auf Maßnahmen

befristet sind, die vor dem dem 31. Dezember 2020 beginnen, ist angesichts der Unsicherheit über deren Wirksamkeit sinnvoll.

Die geplante Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld (§ 111a) aus der Arbeitslosenversicherung und hälftiger Finanzierung durch den Arbeitgeber ist nur dann sinnvoll (wie Arbeitsförderung im Allgemeinen), wenn damit ein schneller Wiedereinstieg in Beschäftigung erreicht und Arbeitslosigkeit vermieden wird. Mitnahmeeffekte, die insbesondere dadurch entstehen können, dass Personen mit ohnehin guten Vermittlungschancen gefördert werden, sollten vermieden werden. Ansonsten werden die Unternehmen, die über die Arbeitslosenversicherung einen Finanzierungsbeitrag leisten, unnötig belastet. Wichtig ist, dass die geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Abs. 1) einen klaren Bezug zu den betrieblichen Anforderungen bzw. zum Bedarf der Betriebe haben. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld auch mit Blick auf den Erwerb eines Abschlusses in einem Ausbildungsberuf möglich zu machen (Abs. 2), ist gerade mit Blick auf den wachsenden Bedarf der Wirtschaft an beruflich Qualifizierten sinnvoll. Es ist aber auch hier geboten, die Wirksamkeit dieses spezifischen Förderinstruments zu überprüfen.

Die im Entwurf vorgesehene Möglichkeit zur freiwilligen Weiterversicherung für Zeiten einer beruflichen Weiterbildung (§ 28a) kann gerade für beruflich qualifizierte Fachkräfte zusätzliche Weiterbildungsanreize setzen und damit zunehmenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken. Die erweiterten Möglichkeiten der freiwilligen Weiterversicherung für Zeiten der Kindererziehung bergen hingegen das Risiko längerer Erwerbspausen. Dies kann tendenziell die Fachkräfteengpässe in den Unternehmen verschärfen.

Die Einführung von Umschulungsbegleitenden Hilfen (§ 180, Abs. 3) wird befürwortet. Auf diese Weise wird das bewährte Instrument der betrieblichen Umschulung zusätzlich unterstützt, was sich positiv auf die Versorgung der Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften auswirken dürfte.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)614

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Deutscher Gewerkschaftsbund

Zusammenfassung:

Die Weiterbildung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen ist ein wichtiger Beitrag zur Integration bzw. zur dauerhaften Stabilisierung der Beschäftigung. Deswegen begrüßt der DGB die vorgeschlagenen Maßnahmen, wie die Möglichkeit der Förderung von Grundkompetenzen, die zusätzlichen Hilfen bei der Ausbildung, die Förderung von Beschäftigten, die Einführung von Weiterbildungsprämien und die Förderung von Weiterbildung in Transfer-Maßnahmen.

Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verbessern, sollten die vorgesehenen Prämien angehoben werden und auch laufende Zuschüsse zum Lebensunterhalt – vor allem zu den Hartz-IV-Leistungen – gezahlt werden. Die Förderung von Weiterbildung bei Transfer-Maßnahmen muss in Zukunft auch wieder aus dem ESF gefördert werden.

Der DGB vermisst eine endgültige Regelung zur Erweiterung der Rahmenfrist für die Erlangung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld, wie im Koalitionsvertrag vereinbart.

Eltern sollten in Zeiten der gesetzlichen Elternzeit generell beitragsfrei versichert sein.

Die vorgesehene Verlängerung von Maßnahmen zur Eingliederung, die bei einem Arbeitgeber durchgeführt werden, ist missbrauchsanfällig und sollte deswegen nicht umgesetzt werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Nr. 4, freiwillige Weiterversicherung, § 28 a

Mit der Änderung soll verschiedenen Personengruppen die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung, bzw. der kostenlosen Weiterversicherung eingeräumt werden. Zusätzlich wird Personen, die wegen einer beruflichen Weiterbildung die Berufstätigkeit unterbrechen, die Möglichkeit der Weiterversicherung eröffnet. Dies wird vom DGB unterstützt.

Personen, die ein Kind erziehen, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sind schon derzeit beitragsfrei in die Arbeitslosenversicherung einbezogen. Für besondere Fallkonzeptionen wird jetzt neu die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung auch nach der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ermöglicht.

Der DGB regt an, für Eltern im Rahmen der Elternzeit generell eine beitragsfreie Versicherung in der Arbeitslosenversicherung zu ermöglichen. Es ist für die Betroffenen nicht nachvollziehbar, warum Eltern, die ihre Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre ihres Kindes nehmen anders behandelt werden sollen als Eltern, die – wie jetzt nach der Neuregelung des BEEG für Geburten ab dem 01.07.2015 möglich – Elternzeit von bis zu 24 Monaten im Zeitraum vom dritten Geburtstag bis zum achten Lebensjahr des Kindes nehmen. Die Neuregelung soll es den Eltern ermöglichen, ihre Elternzeit flexibler zu gestalten. Die beiden Gesetze sollten insofern synchronisiert werden.

Zu Nr. 5 Verlängerung von Maßnahmen der Eingliederung bei einem Arbeitgeber

Der DGB sieht die Verlängerung der Maßnahmen kritisch. Eingliederungsmaßnahmen bei Arbeitgeber sind in der Vergangenheit immer wieder missbrauchsanfällig gewesen. Die Zuweisung der Arbeitssuchenden erfolgt auf der Basis von unbestimmten Rechtsbegriffen und kann so sehr weit gefasst werden. Auch geflüchtete Personen gehören zur Zielgruppe. Eine Abklärung von beruflichen Fähigkeiten kann auch innerhalb von 6 Wochen erfolgen, so dass diese Änderung nicht notwendig ist.

Zu Nr. 6 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Der DGB begrüßt die Klarstellung, dass auch die abschlussorientierte Weiterbildung für eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich sein kann. Die Notwendigkeit, Ausbildungen abschlussbezogen zu fördern, wird damit gesetzlich aufgewertet. Der DGB erwartet, dass dies auch zu einer Ausweitung der abschlussorientierten Weiterbildung führt. Dies muss aber auch mit den nötigen Finanzmitteln sowohl in der Arbeitslosenversicherung als auch im Hartz-IV-System unterlegt werden.

Der Gesetzentwurf eröffnet neben der Möglichkeit der besseren Förderung der Ausbildung auch die Möglichkeit den Erwerb von Grundkompetenzen zu erlangen, die für den Beginn einer Ausbildung Voraussetzung sind. Es ist ordnungspolitisch problematisch, wenn die Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung für diese Leistungen aufkommt.

Die Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, Mathematik, usw. sollten im Rahmen der allgemeinen Schulbildung vermittelt werden. Wenn Versäumnisse bei der Vermittlung von Grundkompetenzen festzustellen sind, so muss eine Lösung dieses Problems zuallererst durch bildungspolitische Maßnahmen herbeigeführt werden.

Der neue § 81 Abs. 3a SGB III erlaubt gerade keine klare Trennung zwischen den Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen und den Aufgaben der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sondern verankert vielmehr die Aufgabe der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen auch als Aufgabe im Rahmen der Arbeitslosenförderung. Die Förderung sollte deswegen an präzise Bedingungen geknüpft werden.

Zu Nr. 9 Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld, § 111 a,

Mit der Neuprogrammierung des ESF in der Förderperiode 2013 – 2020 ist die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen während einer Transfermaßnahme beendet worden. Der DGB hat dies ausdrücklich kritisiert. Die Weiterbildung während einer Transfermaßnahme ist eine sinnvolle Hilfe für Menschen, den Strukturwandel zu bewältigen. Dies ist der Kernauftrag des ESF. Die Beendigung der ESF-Förderung ist deswegen für den DGB völlig unverständlich, vor allem weil gleichzeitig die Förderung von Programmen, die nur einen sehr eingeschränkten Bezug zum Arbeitsmarkt haben, beibehalten wurde.

Eine Transfermaßnahme kann nicht nur aus der Vermittlung allein bestehen, sondern es muss ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden, der insbesondere auch die Qualifikation der Teilnehmer im Blick hat. Ohne anteilige Qualifizierung ist die Idee des Transferers geschwächt und es werden die Chancen von Menschen, deren Ausbildung lange zurückliegt, gemindert, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu erreichen. Die Weiterbildung in der Transferphase ist effizient und ein erster Schritt zur Umsetzung von Maßnahmen, die auf den Erhalt der beruflichen Mobilität abzielen.

Mit der vorgesehenen Änderung sollen Weiterbildungen während Transfermaßnahmen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gefördert werden können, wenn der Arbeitgeber sich zumindest mit 50 Prozent an den Lehrgangskosten beteiligt. Wenn der Trägerbetrieb der Transfermaßnahmen insolvent ist, können auch Lehrgangskosten übernommen werden, wenn eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers vorliegt. Dies ist sinnvoll, weil ansonsten die Finanzierung der Weiterbildung nicht umsetzbar ist.

Darüber hinaus können auch abschlussbezogene Weiterbildungen gefördert werden, die über den Zeitraum der Transfermaßnahmen hinausgehen. In diesem Fall steigt die Arbeitslosenversicherung in die in der Transfermaßnahme begonnene Förderung ein, in dem Leistungen der beruflichen Weiterbildung gewährt werden. Seit der Verkürzung des Anspruches auf Transfer-Kug auf 12 Monate ist eine Maßnahme mit berufsbezogenem Abschluss in der Transferphase nicht mehr möglich. Der DGB hatte in der Vergangenheit angeregt, das Kug für die Fälle, in denen ein Abschluss angestrebt wird, ausnahmsweise für 24 Monate weiterzuzahlen, dem ist der Gesetzgeber bisher nicht gefolgt. Die jetzt vorgesehene Regelung ermöglicht aber ebenfalls, berufliche Abschlüsse zu erlangen.

Vor allem im industriellen Sektor ist ein relativ hoher Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in der Transfermaßnahme. Der DGB unterstützt deswegen diesen Vorschlag ausdrücklich, erwartet aber, dass in Zukunft für Transfermaßnahmen wieder ESF-Mittel eingeplant werden.

Allerdings steht die Förderentscheidung für die Weiterbildung im Ermessen der örtlichen Agentur für Arbeit. Dies schränkt die Autonomie des Transferträgers und des bisherigen Arbeitgebers erheblich ein. Der DGB geht allerdings davon aus, dass in den Fällen, in denen der bisherige Arbeitgeber 50 Prozent der Fördersumme bereitstellt, die Maßnahme angemessen ist und insofern die Entscheidung von den Agenturen für Arbeit mitgetragen wird.

Es muss jedoch klargestellt werden, dass im Insolvenzfall, insbesondere aber dann, wenn das Insolvenzverfahren mangels Masse nicht eröffnet wird, das Ermessen der Agentur für Arbeit hinsichtlich einer geringeren Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten auf Null reduziert sein kann. Dazu muss deswegen klargestellt werden, dass mit einer „geringeren Beteiligung“ auch **keine** Beteiligung des Arbeitgebers im Fall der Insolvenz gemeint ist.

Zu Nr. 11 § Sonderregelung zur beruflichen Weiterbildung, 131 a

Bisher konnten ältere Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet und in einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten gearbeitet haben, durch die Übernahme von Weiterbildungskosten für Maßnahmen während der Arbeitszeit gefördert werden. Diese Variante wird jetzt erweitert durch die Möglichkeit, Weiterbildungen zu 50 Prozent auch außerhalb der Arbeitszeit zu fördern, wenn der Arbeitgeber sich mit weiteren 50 Prozent beteiligt. Diese Förderung ist altersunabhängig.

Der DGB unterstützt die Förderung der Weiterbildung auch von Beschäftigten durch die Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitslosenversicherung kommt damit ihrem präventiven Auftrag nach, auch dem Entstehen von Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Die Förderung der Weiterbildung sollte unterlegt werden durch das Angebot einer flächendeckenden Beratung zur Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitgeber. Diese Beratung wird derzeit modellhaft erprobt. Die Finanzierung durch die Agenturen kann allerdings nur ein erster Schritt sein. Das System der Weiterbildung von Beschäftigten muss in Deutschland dringend ausgebaut werden. Hierzu bedarf es eines Gesamtrahmens.

Eine nachhaltige Wirkung wird mittelfristig jedoch nur dann erzielt, wenn auch erheblich mehr Mittel für Weiterbildung bereitgestellt werden. Der DGB schlägt deswegen vor, für Weiterbildung einen separaten Fonds (Haushaltstitel) außerhalb des Eingliederungstitels sowohl in den Jobcentern als auch der Bundesagentur bereitzustellen, so dass über die Mittel, die für Weiterbildung zur Verfügung stehen, separat politisch entschieden werden muss.

Nach § 131 a Abs. 3 neu erhalten Agenturen und Jobcenter die Möglichkeit, eine Weiterbildungsprämie zu zahlen, wenn eine Zwischenprüfung oder eine Abschlussprüfung erfolgreich abgeschlossen wurde. Diese Prämien sind bereits in Modellmaßnahmen erprobt worden, wissenschaftlich begleitet und wurden als erfolgreich eingestuft. Der DGB teilt deswegen die vereinzelt in der Öffentlichkeit erhobene Kritik gegen diese Weiterbildungsprämien nicht. Im Vergleich zu den Gesamtkosten der Ausbildung einschließlich der Unterhaltskosten ist die Prämie relativ gering, erhöht aber die Motivation und damit die Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Abschlusses deutlich.

Die Wirksamkeit der Prämie wird nach der Begleituntersuchung nur erreicht, wenn eine bestimmte Höhe gegeben ist. Der DGB schlägt deswegen vor für das Erreichen der Zwischenprüfung 1500,- Euro und für das Erreichen der Abschlussprüfung 2000,- Euro zu zahlen.

Allerdings hat die Begleituntersuchung des IAB auch ergeben, dass die Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung oft aus finanziellen Gründen beendet wird, weil die Unterhaltsleistungen während der Maßnahme zu gering sind. Der DGB schlägt deswegen vor, Teilnehmer im Rechtskreis SGB II, den Teilnehmern an einer Arbeitsgelegenheit gleichzustellen. Ihnen sollte also auch eine laufende Aufwandsentschädigung von 1 bis 1,50 Euro pro Stunde

gezahlt werden. Gleichfalls sollte das Arbeitslosengeld bei Weiterbildung um 10% angehoben werden.

Der Gesetzentwurf sieht ergänzend vor, die Umschulung durch zusätzliche umschulungsbegleitende Hilfen zu unterstützen. Auszubildende, die an einer beruflichen Umschulung teilnehmen, werden damit anderen Auszubildenden gleichgestellt. Auch dies trägt dazu bei, die Wahrscheinlichkeit des Berufsausschlusses zu erhöhen.

Zu Nr. 13 Regelung zur Erweiterung der Rahmenfrist fehlt

Mit dem letzten SGB XII Änderungsgesetz wurde die Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit in § 142 Abs 2 SGB III noch einmal um ein Jahr bis zum 31.12.2016 verlängert mit dem Hinweis, dass dann eine endgültige Regelung gefunden werden müsse. Jetzt wird in Nr. 13 die Frist erneut auf den 31.7.2018 verlängert. Es erfolgt also wieder keine abschließende Regelung. Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, die Rahmenfrist dauerhaft von zwei auf drei Jahre zu verlängern, um auch prekär- und atypisch-beschäftigten Gruppen verstärkt in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einzubeziehen. Die Sicherungslücken bestehen nicht nur für Kulturschaffende, sondern auch für Leiharbeiter, Saisonkräfte und befristet Beschäftigte. Diese Regelung ist im Hinblick auf die genannten Beschäftigtengruppen deswegen sinnvoll und notwendig.

Die im Jahr 2009 eingeführte Regelung zur verkürzten Anwartschaftszeit hat sich nicht bewährt. Bisher konnten nur wenige hundert Betroffene die Regelung in Anspruch nehmen und der bürokratische Aufwand ist hoch.

Der DGB mahnt deswegen an, dass die im Koalitionsvertrag vorgesehene Verlängerung der Rahmenfrist dauerhaft umgesetzt wird. Dies würde den Betroffenen einen längeren Zeitraum einräumen, um die notwendigen Ansprüche auf den Schutz der Arbeitslosenversicherung zu erwerben. Die Regelung entlastet gleichzeitig das Hartz-IV-System und erhöht die Akzeptanz der Arbeitslosenversicherung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zu Nr. 15 b Arbeitslosengeld nach beruflicher Ausbildung, § 151 Abs. 3

Das Arbeitslosengeld nach einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen wird derzeit in der Regel fiktiv ermittelt. Das führt bei diesen Jugendlichen in der Regel zu einem höheren Arbeitslosengeld als bei Jugendlichen, die in einer betrieblichen Ausbildung ausgebildet wurden und bei denen die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung für die Bemessung zugrunde gelegt wird.

Der DGB unterstützt im Prinzip die Gleichstellung von Jugendlichen, die betrieblich, bzw. außerbetrieblich ausgebildet wurden. In diesem Fall ist es jedoch so, dass für die Bemessung des Arbeitslosengeldes bei außerbetrieblich Ausgebildeten eine ungewöhnlich niedrige Bemessungsgrundlage zugrunde gelegt wird. Der DGB schlägt deswegen vor, anstatt der Beträge nach § 123 Abs. 1 (derzeit 397 €) den Durchschnittsbetrag aller Ausbildungsvergütungen zugrunde zu legen. Damit ist auch gewährleistet, dass die Bemessungsgrundlage mit der Lohnentwicklung

bzw., Entwicklung der Ausbildungsvergütungen standhält.

Junge Menschen, die vor der außerbetrieblichen Ausbildung bereits gearbeitet haben und dadurch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach der ursprünglichen Tätigkeit erworben haben, sollten diesen Anspruch auch nach der Ausbildung beibehalten. Der ALG Anspruch sollte also während der Ausbildung ruhend gestellt werden und nach der Ausbildung wieder aufleben. Dies trägt dazu bei, die Motivation für eine Ausbildung zu erhöhen, weil ein zuvor erworbenes Sicherungsniveau nicht durch die Ausbildung verloren geht.

Zu Nr. 17 Begleitende Hilfen bei Weiterbildung, § 180

In Zukunft soll angestrebt werden, abschlussbezogene Weiterbildung auch in betrieblichen Maßnahmen umzusetzen. Dies wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Da aber auch in diesem Fall die Ausbildungszeit auf zwei Jahre verkürzt ist, ist es sinnvoll, vorbereitende Grundqualifizierungen und geeignete Umschulungsbegleitende Hilfen anzubieten.

Zu Nr. 20 Beiträge für freiwillig Versicherte, § 345 b

Wie bereits zu Nr. 4 ausgeführt, ist der DGB der Auffassung, dass Personen, die ihre Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Regelung zwischen dem dritten Geburtstag und dem achten Lebensjahr nehmen, beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung versichert sein sollten.

Der DGB regt in diesem Zusammenhang an, die Beitragsbemessung für **freiwillig weiterversicherte Selbständige** zu überprüfen. Der Beitrag wird von vielen Selbständigen als zu hoch angesehen. Andererseits

müssen die Einnahmen in einem einigermaßen angemessenen Verhältnis zu den Ausgaben stehen. Eine dauerhafte Quersubventionierung von Selbständigen ist aus Gründen der Wettbewerbsneutralität gegenüber der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nur begrenzt zu rechtfertigen. Um die Attraktivität der Arbeitslosenversicherung zu verbessern, wird vorgeschlagen, die Gründungsphase auf 5 Jahre zu verlängern, gleichzeitig aber auch eine Mindestversicherungszeit einzuführen. In der Gründungsphase werden nur die halben Beiträge fällig, so dass die besonderen Belastungen in der Gründungsphase berücksichtigt werden. Durch die Einführung einer Mindestversicherungszeit werden die Risiken gleichmäßiger verteilt.

Auf der Leistungsseite werden die Leistungen nach der sog. fiktiven Bemessung berechnet. D. h., die Höhe des Arbeitslosengeldes ist letztendlich abhängig von der Qualifikation des Selbständigen. Dieses Verfahren ist für die Personengruppe der Selbständigen nicht nachvollziehbar. **Deswegen sollte einem einheitlichen Beitrag auch eine einheitliche Leistung gegenüberstehen.** Auch dies würde die Arbeitslosenversicherung attraktiver machen. Derzeit können die Leistungen schwanken zwischen 530 Euro und 1.580 Euro. Dies hat zur Folge, dass Personen mit einer geringen oder mittleren Qualifikation sich vermutlich nicht in der Arbeitslosenversicherung versichern, weil sie noch nicht einmal existenzsichernde Leistungen erwarten können. Die Einnahmesituation von Selbständigen ist nicht nur von der Qualifikation abhängig, sondern auch von dem Geschäftsfeld, dem persönlichen Engagement und dem geschäftlichen Umfeld. Insofern besteht kein direkter Zusammenhang zwischen der Zahlung des Arbeitslosengeldes und der Qualifikation.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)615

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

Der Bildungsverband begrüßt das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) ausdrücklich. Wir haben in den letzten Jahren immer wieder darauf hingewiesen, dass Weiterbildung und Weiterbildungsaktivitäten nicht mit dem Hinweis verhindert werden dürfen, der/ die Teilnehmende stehe für diese Zeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Mittlerweile ist von verschiedenster Seite, auch von der Wissenschaft, darauf hingewiesen worden, dass eine Teilnahme an Weiterbildung zu besseren Voraussetzungen für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt führt als Nicht-Teilnahme beziehungsweise eine Teilnahme an kurzen Trainingsmaßnahmen.

Das mit diesem Gesetz verfolgte Ziel einer Fortentwicklung der Arbeitsförderung zur Erschließung vorhandener Potenziale begrüßen wir ebenso, diese Fortentwicklung war seit langer Zeit notwendig. In Zeiten eines sich entwickelnden Fachkräftemangels müssen alle Potenziale zur Hebung des Qualifikationsniveaus genutzt werden.

Zu verschiedenen konkreten Inhalten des Gesetzentwurfs nehmen wir wie folgt Stellung:

Zur Zielsetzung des Gesetzes:

Hier wird deutlich gemacht, dass der Vermittlungsvorrang einer Weiterbildungsförderung zum Nachholen eines Berufsabschlusses „nicht entgegensteht“. Dieser Sachverhalt sollte wesentlich positiver formuliert werden, und zwar in dem Sinne, dass das Nachholen von Berufsabschlüssen vorrangig gefördert werden soll. Dann würden potenzielle Teilnehmende, besonders aber Job Center und Arbeitsagenturen durch dieses Gesetz auch tatsächlich motiviert, solche Fördermaßnahmen wahrzunehmen beziehungsweise zu realisieren.

In der Folge sollte dann dieser Vorrang für Weiterbildung auch in die Zielvereinbarungen mit Job Centern und Arbeitsagenturen aufgenommen werden.

Job Center und Arbeitsagenturen müssen dabei ihre Verantwortung für eine komplexe und individualisierte Bildungsplanung für diese Personengruppe wahrnehmen.

§ 81 Abs. 3a SGB III

Nach dieser Formulierung ist eine Förderung nur möglich, wenn sich eine abschlussorientierte Weiterbildung anschließt. Dies setzt eine Gesamtplanung voraus, die aber erst nach Beendigung der Maßnahmen nach § 81 Abs. 3a sinnvoll ist, stellt also hohe Anforderungen an die Planungskompetenz der Job Center und Arbeitsagenturen.

Nach den Ergebnissen der OECD in der so genannten PIAAC-Studie zur Erfassung der Kompetenzen von Erwachsenen im Alter von 16 bis 65 Jahren verfügen diese im internationalen Vergleich über zu geringe Grundkompetenzen. Es ist deshalb zutreffend, dass die fehlenden Grundkompetenzen eine abschlussbezogene Nachqualifizierung erschweren.

Deshalb regt der Bildungsverband an, insbesondere gering Qualifizierte, langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch stärker für eine berufliche Weiterbildung zu motivieren und zu gewinnen.

Insbesondere für diese Zielgruppe sind Bildungsgutscheine häufig nicht das geeignete Mittel.

Die Möglichkeit, den Erwerb von Grundkompetenzen zu fördern, wird angesichts des sich abzeichnenden Mangels an Fachkräften ausdrücklich begrüßt. Solche Grundkompetenzen sind Voraussetzung, um Abschlüsse erfolgreich zu erwerben.

§ 131a Sonderregelung zur beruflichen Weiterbildung

Durch Ziffer 3 wird klargestellt, dass die Begleitung bei einer betrieblichen Einzelumschulung generell unter § 81 SGB III und nicht unter § 45 SGB III fällt. Damit entfällt die bestehende Unsicherheit bezüglich des Rechtscharakters von begleitenden Maßnahmen. Durch die Sonderregelung in Abs. 2 besteht auch für die Arbeitsagenturen (und nicht nur für die Job Center) die Möglichkeit, eine umschulungsbegleitende Hilfe (ubH) auszuschreiben, dies begrüßt der Bildungsverband ausdrücklich.

Auch die Einführung von entsprechenden Prämien wird begrüßt.

Artikel 3 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die neu geschaffene wichtige Vermittlung von Grundkompetenzen wird nach derzeitiger Planung im Jahr 2016 leider nicht mehr greifen können: Da eine Umschulung wegen der Prüfungstermine spätestens im September beginnen muss, sollte eine sinnvolle Vermittlung von Grundkompetenzen, die ja vorgelagert sein muss, spätestens jeweils ab Juni (drei Monate vor Anfang der Umschulung) beginnen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)616

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Als gemeinsames Forum der kommunalen Spitzenverbände und der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege unterstützt der Deutsche Verein das erklärte Ziel des Gesetzentwurfes, den Zugang zur beruflichen Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Beschäftigte zu verbessern. Der qualifikationsspezifische Strukturwandel hat zu einer positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes für gut ausgebildete Fachkräfte geführt. Arbeitsmarktstudien zeigen aber auch, dass ein fehlender Schulabschluss oder eine fehlende berufliche Ausbildung die Beschäftigungswahrscheinlichkeit ungünstig beeinflussen. Über die Hälfte der Personen mit Arbeitslosigkeitsdauern von einem Jahr und länger besitzen keine abgeschlossene Berufsausbildung.¹ Es bedarf eines nachhaltigen Vorgehens, um geringqualifizierten und langzeitarbeitslosen Personen neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erschließen. Vor diesem Hintergrund nimmt die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins zum vorgelegten Gesetzentwurf wie folgt Stellung:

I. Zusammenfassende Bewertung

- Die vorgesehenen Neuregelungen sind im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik zu begrüßen. Aus- und Weiterbildung wird auch für Menschen erreichbar gemacht, denen Grundkompetenzen fehlen, um eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung beginnen, durchhalten und erfolgreich abschließen zu können.
- Begrüßt wird, dass die Neuregelungen über die Verweisungsnorm § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 SGB II auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Anwendung finden. Entscheidend für den Erfolg ist allerdings eine deutliche Aufstockung der Eingliederungsmittel im SGB II.

- Eine Klarstellung der Grundsätze der Weiterbildungsförderung in § 4 Abs. 2 SGB III-E ist sinnvoll. Entsprechende Regelungen sollten auch im SGB II verankert werden.
- Die Verlängerung der möglichen Höchstdauer von betrieblichen Maßnahmen bei einem Arbeitgeber auf zwölf Wochen schafft bessere Möglichkeiten, sich in der beruflichen Praxis zu orientieren, und wird positiv bewertet.
- Die Einführung einer Erfolgsprämie im Rahmen einer abschlussbezogenen Weiterbildung kann zielführend sein. Vorrangig sollte allerdings die Lebensunterhaltssicherung während einer länger dauernden Fortbildung gewährleistet sein. Die spezifischen Bedarfslagen von Leistungsberechtigten im Rechtskreis SGB II sind zu berücksichtigen.
- Die Möglichkeit zur Begründung eines Versicherungspflichtverhältnisses auf Antrag bei der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr eines Kindes schließt eine Lücke im Versicherungsschutz. Sachgerechter wäre allerdings eine beitragsfreie Absicherung aus Steuermitteln.
- Eine Verlängerung der Sonderregelung nach § 142 Abs. 2 SGB III wird als nicht sachgemäß angesehen. Stattdessen sollte den Vorschlägen

¹ Vgl. Bruckmeier/Lietzmann/Rothe/Saile (2015): Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II: Langer Leistungsbezug ist nicht gleich Langzeitarbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 20/2015, Nürnberg.

des Bundesrats zu einer inhaltlichen Neugestaltung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung gefolgt werden.

- Die vom Bundesrat vorgeschlagene Änderung in § 45 Abs. SGB III wird unterstützt, um im Bedarfsfall geeignete Angebote zum Spracherwerb unterbreiten zu können.

II. Kommentierung ausgewählter Regelungen des Gesetzentwurfs

1. § 4 Abs. 2 SGB III-E: Vorrang der Weiterbildung

Der Gesetzentwurf sieht die Aufnahme eines klarstellenden Satzes vor, wonach für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit fehlendem Berufsabschluss eine für die nachhaltige berufliche Entwicklung nötige Weiterbildung dem allgemeinen Prinzip des Vermittlungsvorrangs vorgehen kann. Diese Ergänzung wird grundsätzlich positiv bewertet, jedoch bedarf es einer Differenzierung: Bei Personen ohne beruflichen Abschluss sollte die Vermittlung in eine Berufsausbildung Vorrang haben gegenüber der Förderung einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Kann eine Person ohne beruflichen Abschluss nicht in eine Berufsausbildung vermittelt werden, so gilt der Vorrang der Weiterbildung gemäß § 4 Abs. 2 SGB III-E.

Der Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung regelt in § 3 Abs. 2 Satz 2 SGB II-E, Personen ohne Berufsabschluss primär in eine Ausbildung zu vermitteln. Der Deutsche Verein hat die vorrangige Vermittlung in Ausbildung in seiner Stellungnahme zu diesem Gesetzesvorhaben ausdrücklich begrüßt.² Einen Vorrang der Weiterbildung sieht das SGB II bislang nicht vor. Leistungsberechtigte mit geringer Qualifikation stellen eine besonders große Gruppe der Hilfebedürftigen im SGB II dar. Da der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Weiterbildung die Chance einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern vermag, wird angeregt, eine dem § 4 Abs. 2 SGB III-E entsprechende Regelung auch in das SGB II aufzunehmen.

2. § 26 Abs. 1 Nr. 4 Satz 1 SGB III-E: Versicherungspflicht von Gefangenen

Der vorgesehene Fortbestand des Versicherungspflichtverhältnisses an arbeitsfreien Sonnabenden, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen im Strafvollzug, soweit diese Tage innerhalb eines zusammenhängenden Arbeits- oder Ausbildungsabschnittes liegen, ist sachgemäß. Mit dieser Regelung werden bei arbeitenden Strafgefangenen die gleichen Zeiten für die Erfüllung der Anwartschaftszeit berücksichtigt wie in Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des Strafvollzugs.

3. § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III-E: Freiwillige Weiterversicherung während der Elternzeit

Der Ausbau des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung für Zeiten der Kindererziehung wird grundsätzlich begrüßt. Wer Elternzeit in Anspruch nimmt, ist derzeit nur bis zum dritten Lebensjahr des Kindes beitragsfrei in den Versicherungsschutz der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung einbezogen. Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) können aber bis zu 24 Monate Elternzeit auch zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr eines Kindes in Anspruch genommen werden. Über die Regelung des § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III-E können künftig Lücken im Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit durch die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung geschlossen werden. Die Anpassung der Regelungen zur Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung ist sozialpolitisch sinnvoll und entspricht bereits früher geäußerten Forderungen des Deutschen Vereins.³ Es wird jedoch angeregt, bei der Schließung dieser Schutzlücke auf eine Beitragszahlung durch die Eltern zu verzichten und auch bei Erziehungszeiten nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes eine beitragsfreie Absicherung aus Steuermitteln zu gewährleisten.

4. § 45 Abs. 8 SGB III-E: Verlängerung der Maßnahmen beim Arbeitgeber

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, sollen für Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, statt sechs Wochen künftig bis zu zwölf Wochen andauern können. Damit wird die bisherige Regelung des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (deren vorgesehene Streichung eine notwendige Folgeänderung darstellt) ins SGB III überführt und auf über 25-Jährige erweitert. Eine Ausweitung der möglichen Dauer von Maßnahmen ist sachgerecht, um Kompetenzen und Entwicklungsperspektiven der betreffenden Personen mit Blick auf mögliche anschließende Weiterbildungsmaßnahmen besser beurteilen zu können. Zu begrüßen ist dabei insbesondere, dass die Erweiterung der Regelung auf über 25-Jährige über § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB II künftig auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende gilt.

5. §§ 81 Abs. 3a, 131a Abs. 2, 180 SGB III-E: Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen, Vergabemöglichkeit, umschulungsbegleitende Hilfen

Künftig soll es gemäß § 81 Abs. 3a SGB III möglich sein, vorbereitend auf eine abschlussbezogene Qualifizierung oder begleitend den Erwerb von Grundkompetenzen durch Übernahme der Weiterbildungskosten zu fördern. Darüber hinaus wird in § 180

² Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Regierungsentwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung (BT-Drucks. 66/16) vom 16. März 2016, in: NDV 2016, 193 ff.

³ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 30. September 2014, in: NDV 11/2014, 462 ff.

Abs. 2 SGB III klargestellt, dass auch Maßnahmen für die Weiterbildungsförderung zugelassen werden können, die umschulungsbegleitende Hilfen zur Flankierung individueller Lernprobleme unterbreiten. Langzeitarbeitslosen und geringqualifizierten Personen soll hierdurch ein besserer Zugang zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung eröffnet werden. Die Neuregelungen sind zu begrüßen.

Die Agentur für Arbeit erhält zudem die Möglichkeit, Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitende Hilfen unter Anwendung des Vergaberechts auszuschreiben. Eine Beauftragung im Wege des Vergaberechts kann sinnvoll sein, wenn Maßnahmen für einen Personenkreis ausgeschrieben werden, der im Hinblick auf bestehende Defizite im Bereich der Grundkompetenzen davon überfordert wäre, sich mittels eines Bildungsgutscheins ein Weiterbildungsangebot selbst zu besorgen. Andererseits ist zu berücksichtigen, dass insbesondere umschulungsbegleitende Hilfen auf die Bedarfe der zu fördernden Zielgruppen und die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt sein müssen und stark standardisierte Leistungsbeschreibungen diesen Erfordernissen nur unzureichend gerecht werden können.

**6. § 131a Abs. 3 SGB III-E:
Weiterbildungsprämie**

Die Einführung einer Erfolgsprämie im Rahmen einer abschlussbezogenen Weiterbildung kann grundsätzlich geeignet sein, eine von den Agenturen für Arbeit geförderte abschlussbezogene berufliche Weiterbildung aufzunehmen, durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Vorrang gegenüber einer Prämie sollte allerdings die Lebensunterhaltssicherung von Arbeitslosen während einer länger dauernden Fortbildung haben. Dies erfordert insbesondere die Berücksichtigung spezifischer Bedarfslagen von Leistungsberechtigten im Rechtskreis SGB II. Um Hemmnisse für die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer Weiterbildung zu beseitigen, sollte die Förderungshöchstdauer für eine Weiterbildung, die zum Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs führt, an der entsprechenden Ausbildungsdauer ausgerichtet werden. Es entspricht einer Forderung des Deutschen Vereins aus dem Jahr 2013, bei Leistungsberechtigten im Rechtskreis SGB II von der nach § 180 Abs. 4 SGB III vorgesehenen Verkürzung der Dauer der Weiterbildung auf zwei Drittel einer entsprechenden Ausbildungsdauer abzusehen und stattdessen die Möglichkeit einer längeren Lernzeit einzuräumen.⁴

⁴ Vgl. Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Eingliederungsleistung im SGB II – Empfehlungen des Deutschen Vereins vom 11. Dezember 2013, in: NDV 2014, 2 ff.

⁵ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Regierungsentwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung (BT-Drucks. 66/16) vom 16. März 2016, in: NDV 2016, 193 ff.

⁶ Vgl. Stellungnahme der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins anlässlich der Anhörung am 11. April 2016 im Ausschuss für Arbeit und Soziales zu den Entschließungsanträgen „Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung stärken“ (BT-Drucks. 18/7425) sowie „Arbeitslosenversicherung gerechter gestalten und Zugänge verbessern“ (BT-Drucks. 18/5386) als Ausschussdrucksache 18(11)579 neu.

**7. § 142 Abs. 2 Satz 1 SGB III-E:
Verlängerung der Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit bis zum 31. Juli 2008**

Die auf den Kulturbereich zugeschnittene Sonderregelung nach § 142 Abs. 2 SGB III sieht eine verkürzte Anwartschaftszeit von sechs Monaten vor, wenn sich die in der Rahmenfrist zurückgelegten Beschäftigungstage überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben, die auf nicht mehr als zehn Wochen im Voraus durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind, und das in den letzten zwölf Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Arbeitsentgelt die zum Zeitpunkt der Anspruchsentstehung maßgebliche Bezugsgröße nicht übersteigt. Diese komplizierte und verwaltungsaufwendige Vorschrift hat sich in der Praxis nicht bewährt. Von der bestehenden Regelung profitiert nur ein kleiner Personenkreis kurzzeitig und befristet Beschäftigter. Statt einer bloßen Verlängerung dieser Vorschrift wird eine inhaltliche Neugestaltung des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung angeregt. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 18. März 2016 einen entsprechenden Änderungsvorschlag unterbreitet (siehe III, Nr. 2).

III. Kommentierung zu ausgewählten Änderungsvorschlägen in der Stellungnahme des Bundesrats (Anlage 3 der BT-Drucks. 18/8042)

**1. § 45 Abs. 1 SGB III-E:
Allgemeine Sprachförderung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter**

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Änderung, die über § 16 SGB II auch im Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende Gültigkeit entfaltet, soll den Leistungsträgern die Möglichkeit eröffnen, im Bedarfsfall geeignete Angebote zum Spracherwerb zu unterbreiten. Der Änderungsvorschlag des Bundesrats entspricht einer Forderung des Deutschen Vereins nach Ergänzung des § 16 Abs. 1 SGB II um die Regelung einer bedarfsorientierten Sprachförderung.⁵

**2. §§ 142 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, 143 Abs. 1 und 2, 147 Abs. 2 und 3 SGB III-E:
Erweiterung der Rahmenfrist und Verkürzung der Anwartschaftszeit**

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Erweiterung der Rahmenfrist des Arbeitslosengeldes von zwei auf drei Jahre stärkt den Versicherungsschutz von Personen mit instabilen und fragmentierten Beschäftigungsverhältnissen. Sie erhalten einen erleichterten Zugang zum Versicherungssystem, indem sie die notwendige Anwartschaftszeit innerhalb eines verlängerten Zeitraumes erfüllen können. Der Deutsche Verein befürwortet eine Stärkung des dem Fürsorgesystem SGB II vorgelagerten Sicherungssystems.⁶ Die vorgeschlagene Verkürzung der für einen Anspruch

auf Arbeitslosengeld erforderlichen Anwartschaftszeit von derzeit zwölf auf sechs Monate würde eine zusätzliche Absenkung der Zugangshürde zum Bezug von Arbeitslosengeld darstellen. Ein damit einhergehender Wegfall der kompliziert ausgestalteten Sonderregelung für überwiegend kurzfristig Beschäftigte in § 142 Abs. 2 SGB III ist aus Gründen der Ver-

waltungsvereinfachung zu begrüßen. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung trägt neben der Stärkung der beruflichen Weiterbildung auch die Stärkung des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung im Titel. Die hier genannten Änderungsvorschläge des Bundesrats tragen diesem Anliegen Rechnung.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)617

03. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Rechtsanwalt Steffen Schmidt-Hug

Als Künstleranwalt **beschränke** ich die Stellungnahme auf die in dem Gesetzentwurf vorgesehene **Regelung zum Arbeitslosengeld für kurzfristige Beschäftigte** aus der Sicht von Filmschaffenden vor und hinter der Kamera.

Die Stellungnahme erfolgt auch im Namen des Berufsverbands der Kinematographen (BVK) und wohl in gleicher Weise für die Berufsverbände der Schauspieler (BFFS, IDS), Regisseure (BVR), Szenen- und Kostümbildner (VSK), Schnittmeister/Filmeditoren (BFS), Requisiteure und Set-Dekorateur (VDRSD) sowie Maskenbildner (BVM).

I. Ausgangssituation:

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll u.a. die bis Ende des Jahres 2016 befristete Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit für überwiegend kurz befristet Beschäftigte bis zum 31. Juli 2018 verlängert werden.

Die derzeitige Regelung wurde eingeführt, nachdem erkannt wurde, daß die durch das „Hartz-I-Gesetzpaket“ mit der darin enthaltenen **Verkürzung der Rahmenfrist von drei auf zwei Jahre** für den Großteil der Beschäftigten der Kultur- und insbesondere Filmwirtschaft eine Bedrohung der beruflichen Existenz darstellt.

Das (Berufs-)Leben von Filmschaffenden ist geprägt von immer nur auf **wenige Wochen Dauer befristeten Arbeitsverhältnissen**. Hinzu kommt die aufgrund der klimatischen Situation in Deutschland (anders als z. B. Hollywood/Los Angeles) fast nur **saisonale Beschäftigungsmöglichkeit (von Frühjahr bis Spätherbst) in Filmproduktionen**.

Des Weiteren werden in der Filmbranche nicht einmal zeitlich befristete Arbeitsverträge geschlossen, sondern **nur zweckbefristete, „auf Produktionsdauer“**. Durch die **Unwägbarkeiten in der Filmproduktion** (Finanzierung, Witterung, Gesundheitszustand der Schauspieler) verschieben sich Filmprojekte oftmals um Wochen. Da sich die Arbeitnehmer rund um die vertraglich vereinbarte „voraussichtliche Produktionsdauer“ nach vorne und insbesondere nach hinten um mehrere Wochen (ohne Bezahlung) verfügbar halten müssen, gerät selbst der gefragteste Filmschaffende stets **wiederkehrend in zwangsläufige Arbeitslosigkeit**.

Hinzu kommt, daß bei Dreharbeiten die **reale tägliche Arbeitszeit** oft (rechtswidrigerweise) bis zu **16 Stunden** beträgt. Ein Filmschaffender, der aber an einem Tag **doppelt so lange arbeitet wie ein Arbeitnehmer anderer Branchen**, bekommt aber bei der Arbeitsagentur dennoch nur einen Tag für die Anwartschaft angerechnet.

Mit der Verkürzung der Rahmenfrist und somit dem faktischen Entfall des Arbeitslosengeldes haben daher zahlreiche – auch hochqualifizierte – **Filmschaffende ihren Beruf aufgeben müssen**, insbesondere solche, die von ihren Einkünften auch eine Familie kontinuierlich ernähren müssen.

Mit dem „Anwartschaftszeit-Änderungsgesetz“ im Jahr 2009 und der weiterhin (aber immer wieder befristeten) geltenden Regelung einer auf 180 Tage verkürzten Anwartschaft sollten diese Mißstände beseitigt werden, was jedoch im Wesentlichen bis heute nicht gelungen ist. So haben nach einer breit angelegten Umfrage der Berufsverbände im Jahre 2013 le-

diglich **1,67 % der Filmschaffenden von der Regelung der verkürzten Anwartschaft** Gebrauch machen können¹.

Dies liegt insbesondere an den - neben dem Erreichen der 180-tägigen Anwartschaft innerhalb von zwei Jahren - zwei weiteren „Sonder-Voraussetzungen“ in § 142 Abs. 2 SGB III:

§ 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III („Zehn-Wochen-Grenze“)

Zum Einen werden viele Filmschaffende schon durch die in § 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III „ausgebremst“, wonach die Regelung nur dann greift, wenn die **Beschäftigungsdauer überwiegend unter zehn Wochen** liegt.

Mit dieser Zehn-Wochen-Grenze wurde eine recht **willkürliche Grenze** gezogen, die bestimmte **Berufsgruppen systematisch ausschließt**. Die Beschränkung stellt zwar für Filmschauspieler, die zumeist nur für einige Tage verpflichtet werden, nur selten ein Problem dar. Hingegen sind Schauspieler am Theater, die für die Dauer eines Stückes bzw. einer Gastspielzeit verpflichtet werden, um so stärker betroffen.

Für Filmkünstler hinter der Kamera ist diese Regelung gravierend, weil bei einem Fernseh- oder Kinofilm für die vorbereitungsintensiven Positionen wie Kamera, Szenenbild, Requisite, Regie(assistenz), Produktionsassistenz, die Beschäftigungsdauer oft länger als zehn Wochen beträgt, dafür aber nur zwei Projekte im Jahr machbar sind. Dies gilt natürlich erst Recht für Fernseh-Mehrteiler. In Anspruch nehmen können die Regelung allenfalls die Filmberufe, die keine oder wenige Vorbereitungszeit haben wie Maskenbildner, Kameraassistenten, Beleuchter, Bühne oder Continuities/Script.

§ 142 Abs. 2 Nr. 2 SGB III („Verdienst-Grenze“)

Weiterhin gibt es die „Verdienst-Grenze“. Die Regelung ist derzeit begrenzt auf unterdurchschnittlich verdienende („Bezugsgröße in der Sozialversicherung“) Personen.

Für den, der etwas mehr als durchschnittlich verdient, gelten also die verkürzten Anwartschaftszeiten nicht. Wenn er es schaffen sollte, die Hürde, innerhalb von zwei Jahren die 180-Tage mit Acht-Wochen-Jobs (also z. B. mit vier Fernsehfilmen = 224 SV-Tage), zu überwinden, kann es passieren, daß er z. B. wegen der hohen Zahl von Überstunden ein Einkommen von knapp über den „erlaubten“ derzeit 34.860 €/Jahr (bzw. 30.240 €/Jahr im Osten) erzielt. Damit wird er ebenfalls von der Regelung ausgeschlossen.

Diese Regelung zur Einkommenshöhe, damals „Gerechtigkeitsfaktor“ genannt, ist jedoch widersinnig. Schließlich zahlen auch die vermeintlich eher besser verdienenden Filmschaffenden in gleicher Weise Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, wie auch die Arbeitnehmer z. B. anderer Branchen, welche die Regelanwartschaftszeit von 360 Tagen erfüllen. Der „**Gerechtigkeitsfaktor**“ ist ohnehin darüber geregelt, daß bei der Erfüllung der „kleinen Anwartschaft“ die

Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von **sechs Monaten auf drei Monate halbiert** wird, also auch hier die Regelung „Zwei zu Eins“ gilt.

Ungerecht ist die Regelung aber schon alleine deshalb, weil z.B. nicht differenziert wird, ob der Filmschaffende mit 34.860 € bzw. 30.240 € alleine auskommen muß oder gar eine mehrköpfige **Familie** ernähren muß.

Die **Auswirkungen** dieser „**Dreifach-Hürde**“ stellen sich in der Praxis u.a. wie folgt dar:

Das im Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS) von den Tarifpartnern vor einigen Jahren (auf „Anregung“ des BMAS) eingeführte Arbeitszeitkonto zum (teilweisen) Ausgleich der überlangen Arbeitstage wird daher kaum noch in Anspruch genommen, da sich der Filmschaffende beim Überschreiten der Zehn-Wochen-Grenze um sein eventuelles Arbeitslosengeld bringen könnte. Damit läuft die - auch von der Politik angestrebte - **beschäftigungswirksame** (und aufgrund der Beitragsbemessungsgrenzen beitragsvermehrnde) **Tarifregelung zum Arbeitszeitkonto ins Leere**.

Aufgrund der „Durchschnitts-Verdienst-Grenze“ fragen sich manche Filmschaffende, ob sie z. B. nach bereits drei absolvierten Projekten in der Saison selbst bei entsprechender Nachfrage ein **weiteres Projekt** annehmen sollen, da sie dann zwar noch etwas hinzuverdienen, sich damit aber **über die „Durchschnitts-Verdienst-Grenze“ begeben** und folglich in „schlechten Zeiten“ (insbesondere im Winter) nicht mehr mit Arbeitslosengeld rechnen können. Damit wird die derzeitige Regelung bisweilen sogar zur „**Beschäftigungsbremse**“.

Nicht zuletzt führt die derzeitige Regelung durch den Wegfall des ALG-Bezuges auch zum Wegfall von Rentenbeitragszeiten und mit den kurzen Projektbeschäftigungen als Angestellter zu einem **äußerst lückenhaften Rentenversicherungsverlauf**. Damit dürfte im Alter die Angewiesenheit auf die **Grundsicherung** für viele Kulturschaffende schon vorprogrammiert sein.

Mit dem Entfall des Arbeitslosengeldes **entfällt auch** die Pflichtversicherung in der **Krankenversicherung**. Sofern sich der Filmschaffende dann überhaupt freiwillig krankenversichert, muß er die nicht unbeachtlichen Beiträge in der freiwilligen Versicherung bezahlen, obwohl er im Winter oft noch nicht einmal weiß, wie er die Miete bezahlen soll. Spätestens dann droht ein Absturz in das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“). Obwohl er nach dem Hartz-Grundsatz „Fördern und Fordern“ alles unternimmt, um mit zwei Beinen im Arbeitsleben zu stehen, sieht er sich als Kulturschaffender systematisch an den Rand der Gesellschaft gedrängt.

Da die Regelung aufgrund der mehrfachen Hürden für den deutlich überwiegenden Teil der Filmschaffenden zum systematischen Ausschluß vom Arbeitslosengeldbezug führt, die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung gleichwohl (im Gegensatz z. B. zu

¹ Status Bericht - Umfrage zur aktuellen Arbeitssituation der einzelnen Gewerke im Filmgeschäft, 2013, www.die-filmschaffenden.de/sites/default/files/umfrageergebnisse/UmfrageStatusBericht.pdf

den „unständig Beschäftigten“) bestehen bleibt, geben viele dem Drängen der Produzenten („Du bekommst als Angestellter doch ohnehin kein Arbeitslosengeld mehr“) nach und arbeiten „auf Rechnung“ als Selbständiger. So ist der **Anteil der Selbständigen in der Filmproduktion inzwischen auf 47 Prozent gestiegen**. Nach einer breit angelegten Umfrage der Berufsverbände im Jahre 2013 haben bis dahin schon **10,12 % der Filmschaffenden in die Selbständigkeit gewechselt, „weil ich nicht genügend Anwartschaftszeiten für das Arbeitslosengeld zusammen bekomme“²**.

Diese **Verdrängung in die Selbständigkeit** ist dann wiederum mit einem vermehrten Drängen in die KünstlerSozialKasse verbunden und damit auch mit **Finanzierungsproblemen der KSK**.

II. Wie machen es andere Länder?

In **Frankreich** gibt es aufgrund der dort ähnlich schwierigen Arbeitsbedingungen der Kulturschaffenden für diese einen eigenen sozialrechtlichen Status. Als „**Intermittents du spectacle**“ (Kurzzeit-Beschäftigte des Kulturbetriebs) gelten dort Personen, die zeitweilig für Unternehmen oder andere Organisationen von Veranstaltungen im Bereich der darstellenden Kunst arbeiten, d. h. bei denen sich Phasen der Beschäftigung mit Phasen der Erwerbslosigkeit abwechseln, da die Produktionen der Unternehmen oder Organisatoren des Kulturbetriebs naturgemäß zeitlich begrenzt sind. Für diese „Intermittents du spectacle“ genügt der Nachweis von **507 Stunden innerhalb von elf Monaten** entlohnter Arbeit für einen Anspruch auf **Arbeitslosengeld für die Dauer von acht Monaten**.

Auch **Luxembourg** hat vor wenigen Jahren den Status von „**Intermittents du spectacle**“ eingeführt. Dort genügt eine **80-tägige Beschäftigung innerhalb eines Jahres** für den Bezug der Unterstützung (bis zu **einem Jahr!**).

Die **Schweiz** hat das Problem auf andere Weise gelöst. Dort werden bei Kultur- und Medienschaffenden einfach **die ersten 30 Tage eines jeden Arbeitsverhältnisses doppelt gezählt**. Dies erscheint gerecht, weil doch dadurch diejenigen Theater- und Filmschaffenden mit kürzeren (oft auch kulturell wertvolleren) Engagements einen größeren Nachteilsausgleich erhalten, als die längerfristig, z.B. in der Serienproduktion beschäftigten Mitarbeiter. Vor allem aber ist diese Regelung verwaltungsarm und sie ist vor Mißbrauch gefeit, da langfristige Beschäftigte (auch aus anderen Branchen) höchstens 30 Tage zusätzlich bei der Anwartschaft erhalten können.

III. Problemlösung:

1. Derzeitiger Gesetzentwurf

Mit der derzeit beabsichtigten Gesetzesänderung:

„In § 142 Absatz 2 Satz 1 wird in dem Satzteil nach Nummer 2 die Angabe ‚31. Dezember 2016‘ durch die Angabe ‚31. Juli 2018‘ ersetzt“,

werden die oben beschriebenen Probleme jedoch keineswegs gelöst.

Es wäre sehr bedauerlich, wenn die Regierungsparteien nicht mehr das auch von ihnen erkannte Problem entgegen ihrer in der **Koalitionsvereinbarung den Kulturschaffenden gegebene Zusage** lösen würden.

2. Kulturbezogener Lösungsvorschlag

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD heißt es:

„Die Koalition wird sich in der kommenden Legislaturperiode für die soziale Absicherung von Kreativen und Kulturschaffenden einsetzen und für weitere Verbesserungen sorgen. Insbesondere wird die Koalition nach Ablauf der aktuellen Regelung zum Arbeitslosengeld I-Bezug **für überwiegend kurzfristig Beschäftigte**, die auch für viele Kulturschaffende von hoher Bedeutung ist, Ende 2014 eine **Anschlußregelung einführen, die den Besonderheiten von Erwerbsbiographien in der Kultur hinreichend Rechnung trägt**. Unter anderem soll es für sie eine von zwei auf drei Jahre verlängerte Rahmenfrist geben, innerhalb derer die Anwartschaftszeit für den Bezug von Arbeitslosengeld I erfüllt werden muß.“³

Als Lösung, die dem Maßstab der Regierungsparteien „den Besonderheiten von Erwerbsbiographien in der Kultur hinreichend Rechnung“ tragend, würde sich eine Lösung aufdrängen, die ähnlich wie z. B. die beschriebenen Nachbarländer auf die besonderen Arbeitsbedingungen (nur saisonal, kurz befristet, sehr lange Arbeitstage, Projektverschiebungen) der Kultur- und Filmschaffenden Rücksicht nimmt.

Eine derartige Lösung hat schon die in der 16. Legislaturperiode eingesetzte **Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“** aufgezeigt und in ihrem Abschlußbericht unter den „**Handlungsempfehlungen**“ sogar an erster Stelle genannt (BT-Dr. 16/7000):

„Die Enquete-Kommission empfiehlt dem Deutschen Bundestag, im Hinblick auf die Verkürzung der Rahmenfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld I in den §§ 124, 130 SGB III eine Ergänzung für Kulturberufe mit wechselnden und befristeten Anstellungen vorzusehen, durch die deren strukturelle Benachteiligung entgegengetreten wird. In Anlehnung an das so genannte „**Schweizer Modell**“ könnte die ermittelte Beitragszeit für **die ersten 30 Kalendertage eines befristeten Arbeitsverhältnisses verdoppelt** werden. Diese Regelung sollte für Kulturberufe, wie Musiker, Schauspieler, Tänzer, künstlerische Mitarbeiter bei Radio, Fernsehen oder Film, Film- und Tontechniker gelten, weil in diesen Bereichen wechselnde und befristete Anstellungen üblich sind.“

Eine solche Lösung würde den beschriebenen besonderen Schwierigkeiten der Kulturarbeit hinreichend Rechnung tragen.

² Status Bericht - Umfrage zur aktuellen Arbeitssituation der einzelnen Gewerke im Filmgeschäft, 2013, www.die-filmschaffenden.de/sites/default/files/umfrageergebnisse/UmfrageStatusBericht.pdf

³ Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode

3. Allgemeiner Lösungsvorschlag (unter Berücksichtigung der Kulturschaffenden)

Sollte der Bundestag und der zuständige Ausschuß in seinen anstehenden Beratungen jedoch eine Lösung bevorzugen, die für **alle Arbeitnehmer Anwendung** findet und **gleichwohl die spezifischen Probleme der Kulturschaffenden**, so liegt auch hierfür ein Lösungsvorschlag auf dem Tisch.

Anknüpfend an den Vorschlag der Koalitionsparteien, einer „**auf drei Jahre verlängerte Rahmenfrist**“ müßte unter dem im Koalitionsvertrag genannten „unter anderem“-Aspekt die gleichzeitige **Beibehaltung der Verkürzung** für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderliche **Anwartschaftszeit** von zwölf auf **sechs Monate** enthalten.⁴

Damit könnte auch der **Grundsatz des Verhältnisses** zwischen Vorbeschäftigungszeit und Leistungsanspruch von **zwei zu eins** bestehen bleiben.

4. Minimallösung

Sollten der Bundestag und die mitberatenden Ausschüsse sich zu keiner der oben aufgezeichneten Lösungen entschließen wollen, wird zur Lösung der

akuten Probleme im Kultursektor dringend empfohlen, bei einer (auch nur befristeten) Beibehaltung der jetzigen Regelung die „Sonder“-Voraussetzungen abzuschaffen oder zumindest zu entschärfen.

So sollte in § 142 Abs. 2 Nr. 1 SGB III die „**Zehn-Wochen-Grenze**“ **entfallen**. **Zumindest** sollte bei einer Beibehaltung einer Legaldefinition der Kurzfristigen Beschäftigung der Zeitraum **auf 14 Wochen erhöht** werden. Auf diese Weise könnten zumindest die Mitwirkenden einer Kinofilmproduktion, ungeachtet ihres Berufes, Berücksichtigung finden.

Vor allem aber sollte die § 142 Abs. 2 Nr. 2 SGB III enthaltene „**Verdienst-Grenze**“ **abgeschafft** werden. Diese Regelung ist schon systemwidrig, da im Bereich des Arbeitslosengeldes I als Versicherungsleistung nicht auf die Einkommenssituation abgestellt wird. Diese derzeitige Regelung ist insbesondere ggü. Familien ungerecht. Sie fördert die Verdrängung in die Selbständigkeit und wirkt gar beschäftigungsbremmend. Durch die Begrenzung der Leistungsdauer auf drei Monate ist ein Mißbrauch ausgeschlossen, verhilft aber zumindest einem Teil der kurzfristigen Kulturschaffenden mit einer kleinen Unterstützung (drei Monate Arbeitslosengeld innerhalb von zwei Jahren!) über den Winter zu kommen.

⁴ Vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 18.03.2016

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)618

04. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Bundesagentur für Arbeit

Teil I:

Fachlich/inhaltliche Kommentierung der Paragraphen:

Die Klarstellung beim Vermittlungsvorrang wird begrüßt.

Rechtsgrundlage: § 4

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Nach § 4 Abs. 2 gilt der Vermittlungsvorrang auch im Verhältnis zu den sonstigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, es sei denn die Leistung ist für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich. Mit der Rechtsänderung wird das „Erfordernis für eine Eingliederung“ näher erläutert. Dieses Erfordernis liegt dann vor, wenn Geringqualifizierte an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Bewertung

Die BA begrüßt die vorgesehene Klarstellung; sie schlägt vor, eine korrespondierende Regelung in das SGB II aufzunehmen.

Die Stärkung des Versicherungsschutzes wird begrüßt.

Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 1 Nr. 4

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Arbeitsfreie Tage bei Gefangenen (Sonnabende, Sonntage und gesetzliche Feiertage) werden in die Versicherungspflicht einbezogen, wenn sie innerhalb eines Arbeitsabschnittes liegen.

Bewertung

Wegen des eindeutigen Wortlauts des § 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III vertrat die BA die Auffassung, dass arbeitsfreie Tage nicht versicherungspflichtig sind; sie waren nicht anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld.

Mit der Änderung werden die arbeitsfreien Tage in die Versicherungspflicht mit einbezogen, wenn sie innerhalb eines zusammenhängenden Arbeit- oder Ausbildungsabschnitts liegen. Sie sind künftig anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld. So kann leichter ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben werden, ggf. wird der sofortige Übergang in das Arbeitslosengeld II vermieden.

Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 2 2. Halbsatz

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Werden Lohnersatzleistungen bezogen, wurde der unmittelbar vorausgehende Bezug von Arbeitslosengeld gefordert. Ruhte der Anspruch, konnte Versicherungspflicht nicht eintreten. Dieser versicherungsrechtliche Nachteil kann nicht mehr entstehen.

Bewertung

Die Änderung bewirkt, dass beim Bezug einer Lohnersatzleistung lediglich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld unmittelbar vorausgehend bestehen muss. Ob die Leistung nach dem SGB III bezogen wurde, ist nun unerheblich. Versicherungsrechtliche Nachteile werden ausgeschlossen; Versicherungslücken werden geschlossen.

Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 3

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Der Bezug von Krankentagegeld ist nicht versicherungspflichtig, wenn ein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht.

Bewertung

Die Änderung bewirkt, dass bei einem Anspruch auf Arbeitslosengeld und einem zeitgleichen Bezug von privatem Krankentagegeld die Versicherungspflicht ausgeschlossen wird. Das entspricht dem Grundsatz, dass während des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nicht gleichzeitig eine weitere Anwartschaftszeit aufgebaut werden kann.

Rechtsgrundlage: § 28a Absatz 1 (Übergangsregelung)

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Personen, die sich bereits in Elternzeit oder einer Weiterbildungsmaßnahme befinden, können die Antragspflichtversicherung begründen.

Bewertung

Die Änderung wird begrüßt.

Rechtsgrundlage: § 28a Abs. 1 Nummer 4 und 5

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder sich weiterbilden, werden in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen.

Bewertung

Der Versicherungsschutz der Antragspflichtversicherung wird auf weitere Personenkreise ausgedehnt. Eltern, die nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes oder Eltern von Mehrlingen, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen, können sich versichern.

Weiterbildende, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld unterbrechen, können den Schutz der Arbeitslosenversicherung weiterhin aufrechterhalten.

Sowohl die Elternzeit als auch die Zeit der Weiterbildung sind künftig anwartschaftsbegründend für das Arbeitslosengeld. Versicherungslücken werden geschlossen.

Rechtsgrundlage: § 28a Abs. 2 Satz 3

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Die Regelung stellt sicher, dass sich nicht beide Erziehende zeitgleich in der Arbeitslosenversicherung versichern können. Redaktionelle Anpassungen bei den Nummern 1 bis 3.

Bewertung

Damit wird sichergestellt, dass während einer versicherungspflichtigen Erziehungszeit eines Kindes unter drei Jahren von einer zweiten Erziehungsperson eine Antragspflichtversicherung nicht begründet werden kann. Die Beschränkung erscheint sachgerecht.

Rechtsgrundlage: § 28a Abs. 3

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Die Antragspflichtversicherung kann nicht begründet werden, wenn anderweitige Versicherungspflicht oder –freiheit vorliegt. Wird sie beendet, lebt die Antragspflichtversicherung wieder auf, wenn sie innerhalb der 3-Monatsfrist beantragt wird. Redaktionelle Anpassung.

Bewertung

Die Antragspflichtversicherung ist nicht möglich, wenn ein Ausschlussstatbestand vorliegt. Entfällt der Ausschlussstatbestand und wird der Antrag innerhalb von drei Monaten nach dem Wegfall gestellt, kann der Schutz der Arbeitslosenversicherung erhalten bleiben. Versicherungslücken werden geschlossen. Dies wird begrüßt.

Die Verbesserungen der Fördermöglichkeiten werden ambivalent bewertet.

Rechtsgrundlage: § 45 Abs. 8

Verlängerung der Dauer von Maßnahmen bzw. Maßnahmeteilen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die von oder bei einem Arbeitgeber durchgeführt werden.

Bewertung:

Der BA liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass die vom Gesetzgeber für den Rechtskreis SGB III bislang erlaubten maximal sechs Wochen bei einem Arbeitgeber nicht ausreichend sind. Durch die erneute Erweiterung besteht die Gefahr, dass aus Sicht der Arbeitgeber diese Maßnahmen bzw. Maßnahmeteile mit einem Praktikum gleichgesetzt werden, in dem die Teilnehmenden „voll mitarbeiten“, was nicht der Intention der Rechtsnorm entspricht.

In der Gesetzesbegründung zur Instrumentenreform vom 08.11.2008 wurde damals ausgeführt, dass zur Vermeidung von Missbrauch und Mitnahme eine Beschränkung von zwölf auf vier Wochen vorgenommen wurde. Diese Begrenzung wurde mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt (in Kraft seit 01.04.2012) für den Rechtskreis SGB III bereits auf sechs Wochen erweitert.

Positiv ist zu werten, dass die Rechtsgrundlage rechtskreisübergreifend vereinheitlicht wird.

Rechtsgrundlage: § 81 Abs. 3a**Einführung einer Fördermöglichkeit bei Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich Grundkompetenzen vermitteln**

Die BA hat in ihrer Stellungnahme vom 30.10.2015 auf Basis gewonnener Erkenntnisse beispielsweise durch die rechtskreisübergreifende Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ aber auch durch IAB-Studien die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen bewertet und Änderungsvorschläge unterbreitet. Die Bewertungen und Änderungsvorschläge wurden im aktualisierten Gesetzesentwurf nicht aufgegriffen; lediglich in der Begründung fanden die von der BA definierten „gesetzlichen Hebel“ punktuell ihren Niederschlag.

Die Erschließung neuer Chancen für Geringqualifizierte ist nach dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik. Das rückläufige Potenzial an geeigneten Teilnehmenden für abschlussorientierte Weiterbildung auf der einen Seite und die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung auf der anderen Seite erfordern zur Erschließung aller verfügbaren Potenziale eine angepasste FbW-Strategie bzw. eine Modifikation der Weiterbildungsförderung auf gesetzlicher Ebene.

In der Stellungnahme vom 30.10.2015 hatte die BA insbesondere die Einführung des § 81 Abs. 3a SGB III (Fördermöglichkeit bei Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich Grundkompetenzen vermitteln) kritisch gesehen, ebenso die korrespondierende Änderung beim § 180 Abs. 3 SGB III. Dieser Änderungen bedarf es aus Sicht der BA nicht. Die Herausforderungen der Förderung dieser Personengruppe sind mit Vergabemaßnahmen (§ 131a Abs. 2 SGB III) gerade auch vor dem Hintergrund einer erfolgreichen Fortsetzung der Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ besser umzusetzen. Die Realisation der Vermittlung von Grundkompetenzen über beide Wege (Gutscheinverfahren und Vergabemaßnahmen) wird als problematisch gesehen (Gefahr der isolierten, d.h. nicht an abschlussorientierter Weiterbildung gebundene Grundkompetenzmaßnahmen, Gefahr des Scheiterns solcher Maßnahmen durch mangelnde Teilnehmerkapazität aufgrund gegebener Konkurrenz von Maßnahmetypen ähnlicher Ausgestaltung, Gefahr höherer Kosten). Im Übrigen wird auf die Ausführungen der Stellungnahme vom 30.10.2015 verwiesen.

Rechtsgrundlage: § 111a SGB III**Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung:**

Einführung von Fördermöglichkeiten für Beschäftigte in Transfergesellschaften

Bewertung:a) Generelle Bewertung

Durch die Einführung kann die Attraktivität des Förderinstruments „Transferleistungen“ verbessert werden, indem beispielsweise Sicherheit für alle Beteiligten im Hinblick auf berufsabschlussbezogene Weiterbildungen geschaffen wird. Die weggefallenen

ESF-Förderungsmöglichkeiten können hierdurch kompensiert werden.

Mit der Neuregelung wird u.a. die Förderung längerer, berufsabschlussbezogener Weiterbildungen ermöglicht. Dadurch werden positivere Effekte sowohl im Hinblick auf Weiterbildungsqualität als auch Nachhaltigkeit erwartet.

Andererseits stellt sich die Frage, ob die aktuelle und zu erwartende konjunkturelle Entwicklung die Einführung einer solchen Spezialregelung rechtfertigt

Auch gehören Beschäftigte in Transfergesellschaften durch ihren Status als von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohte bereits nach der bestehenden Rechtslage grundsätzlich zum förderungsfähigen Personenkreis nach § 81 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Ein Teil der Beschäftigten ist darüber hinaus auch dem Personenkreis der Geringqualifizierten im Sinne § 81 Abs. 2 SGB III zuzuordnen.

Insgesamt erhöht die vorgesehene Regelung den administrativen Umsetzungsaufwand in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit erheblich. Dies umfasst sowohl höhere Beratungsaufwände in den Arbeitgeberservices als auch bei der Abrechnung.

Im Übrigen wird auch auf die zur IT-technischen Umsetzung mindestens einzuhaltenden Vorlaufzeiten hingewiesen.

b) Bewertung in Bezug auf die Weiterbildungskosten

Zur Zahlbarmachung ist möglicherweise die Einrichtung einer Leistungsart bzw. von Haupt- und Teilvorgängen erforderlich. Auf die hierfür mindestens einzuhaltenden Vorlaufzeiten zur Ermöglichung der IT-technischen Umsetzung wurde im Rahmen der Schätzungen zum Erfüllungsaufwand bereits hingewiesen.

c) Bewertung in Bezug auf das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung

- Es soll bereits mit Beginn der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 81 zum Nachholen eines Berufsabschlusses unter den Voraussetzungen des § 144 ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung bestehen.
- Die Regelung stellt klar, dass es wegen des Zusammentreffens beider Ansprüche (Transferkurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld) nicht zu Doppelzahlungen kommt.
- Mit dem Wegfall des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld wegen der Beendigung der Beschäftigung in der Transfergesellschaft soll der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung aufleben, so dass der Lebensunterhalt während der weiteren Teilnahme an der Maßnahme sichergestellt ist.
- Die Förderentscheidung steht im Ermessen der örtlichen Agentur für Arbeit.

Es werden folgende Klarstellungen angeregt:

Bei einem Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung werden die Anspruchsvoraussetzungen nur insoweit fingiert, als sie im Einzelfall wegen der konkreten geförderten beruflichen Weiterbildung (§ 81) entfallen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen jedoch bei der Transfergesellschaft in einem Beschäftigungsverhältnis – auch wenn ggf. nur die Weiterbildung die Beschäftigung darstellt. Auch kann die berufliche Weiterbildung im Rahmen eines Arbeitsvertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber oder der Transfergesellschaft über das Ende des Transferkurzarbeitergeldbezuges fortbestehen.

Es sollte deshalb in § 144 klargestellt werden, wann die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung während der Transferzeit und darüber hinaus in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis einem Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nicht entgegensteht.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung lebt nach dem Ende der Beschäftigung in der Transfermaßnahme auf. Sofern die berufliche Weiterbildung im Rahmen eines Arbeitsvertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber oder der Transfergesellschaft fortbesteht, stellt sich die Frage der Versicherungspflicht bzw. -freiheit. Insbesondere, wie sich dies im Zusammenhang mit dem Grundsatz, dass während eines Anspruchs auf Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III keine neue Anwartschaften aufgebaut werden können, vereinbart.

Es wird angeregt, hier klarstellende Erläuterungen zu geben.

Weitere Erwägungen:

Sofern nach beendetem Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld ein neuer Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Weiterbildung entsteht, greift die Bestandsschutzregelung des § 151 Abs. 4 SGB III nicht. Mit der Folge, dass ein geringeres Arbeitslosengeld zur Auszahlung gelangen könnte.

Dies könnte der ursprünglichen Intention, dass bereits zu Beginn der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Planungssicherheit für die Bezieherinnen und Bezieher besteht, entgegenwirken. Möglicherweise wären auch aufstockende Leistungen nach dem SGB II zu leisten.

Rechtsgrundlage: § 116 Abs. 6 SGB III n. F.

Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung

Angleichung der Regelung zur Gründungsförderung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durch die Rehabilitationsträger, insbesondere im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung

Bewertung

Die Änderung soll eine Ungleichbehandlung bzw. eine Benachteiligung von Rehabilitanden der BA im Vergleich mit Rehabilitanden anderer Reha-Träger korrigieren.

Gründungszuschuss wird nach § 93 SGB III zur Sicherung des Lebensunterhalts bei Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit gewährt. Eine der Voraussetzung für die Gewährung ist derzeit, dass der Antragsteller einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, der noch mindestens 150 Tagen beträgt (§ 93 Abs. 2 SGB III). Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, kann kein Gründungszuschuss geleistet werden.

Für Rehabilitanden anderer Reha-Träger als die BA gilt aktuell, dass diese nach § 33 SGB Abs. 3 Nr. 5 SGB IX Gründungszuschuss von ihrem Reha-Träger erhalten, auch wenn **kein** ALG Anspruch besteht, da die Leistung lediglich entsprechend (in Anlehnung) § 93 SGB III gewährt wird. Für Rehabilitanden der BA war die Förderung in die Selbständigkeit mit Gründungszuschuss hingegen ausgeschlossen. Insofern lag eine Ungleichbehandlung der Rehabilitanden BA und anderer Reha-Träger vor.

Der Gesetzentwurf wählt für die Korrektur dieser Ungleichbehandlung die Anpassung des SGB III. Die BA ist der Auffassung, dass die vorgesehene Gesetzesanpassung nicht alle Förderschnittstellen beseitigt. Die BA regt an, die Gründungsförderung als Teilhabeleistung im § 33 SGB IX eigenständig und ohne Verweis auf andere Leistungsgesetze zu regeln.

Eine zentrale Regelung wäre unabhängig von der Trägerschaft und vom Rechtskreis des Betroffenen und würde der Rechtsklarheit und der Rechtssicherheit dienen. Das Förderinstrument könnte angewendet werden, ohne dass geprüft werden muss, ob die Systematik oder die Grundsätze des Verweisgesetzes ganz oder teilweise auf die Rehabilitationsleistungen anzuwenden sind.

Mit dem AWStG wäre künftig auch bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem SGB II ein Gründungszuschuss durch die BA als Reha-Träger zu erbringen. Hier besteht das Risiko, dass Rehabilitanden aus dem Rechtskreis SGB II gegenüber erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Behinderung benachteiligt werden, weil Leistungen nach § 16b und § 16c SGB II höhere und längere Förderungen ermöglichen.

Eine abschließende Regelung im SGB IX würde die Gründungsförderung zu einem eigenständigen, trägerunabhängigen Förderinstrument der beruflichen Rehabilitation erklären. Dies gäbe auch den Betroffenen mehr Sicherheit, welche Förderung ihnen unter welchen Voraussetzungen zusteht. In der Folge müsste der Gesetzgeber das Verhältnis der Leistungen nach § 93 SGB III und § 16b, § 16c SGB II zu der Gründungsförderung nach dem SGB IX geregelt werden.

Des Weiteren wird angeregt, das AWStG zu nutzen, um eine redaktionelle Unschärfe zu korrigieren. § 115 Nr. 4 SGB III sollte wie folgt formuliert werden: „Die allgemeinen Leistungen umfassen ... 4. Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.“ Damit umfassen die allgemeinen Rehabilitationsleistungen nicht nur den Gründungszuschuss, sondern auch die Eingliederungszuschüsse.

Rechtsgrundlage: § 131a Abs. 1**Modifizierung der Fördermöglichkeiten in KMU**

Ziel der neuen Fördermöglichkeit ist eine stärkere Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten. Dies betrifft auch über § 16 (1) Satz 1 Nr. 4 SGB II den Rechtskreis SGB II. Nach geltendem Förderrecht konnten beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU nur gefördert werden, wenn die Weiterbildung zumindest teilweise in die übliche Arbeitszeit fällt. Mit der geplanten Neuregelung ist die zeitliche Lage der Weiterbildung für Beschäftigte in KMU kein Ausschlusskriterium mehr. Die Förderung setzt jedoch eine 50 prozentige finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers voraus (auch bei älteren Beschäftigten). Die BA sieht die Änderung grundsätzlich positiv. Vorteilhaft ist, dass durch eine solche Flexibilisierung Impulse für die Weiterbildung von Beschäftigten in KMU verstärkt sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht werden können. Auch könnte ein breiteres Angebot möglicher Weiterbildungen genutzt werden. Ob Betriebe sich durch eine solche Regelung aus der eigentlich ihnen obliegenden Verantwortung für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu Lasten von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und der Versichertengemeinschaft stärker zurückziehen, muss beobachtet werden.

Rechtsgrundlage: § 131a Abs. 2**Einführung von Vergabemaßnahmen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung im SGB III**

Die BA begrüßt die Einführung von Vergabemaßnahmen auch im Rechtskreis SGB III. In ihrer Stellungnahme vom 30.10.2015 hatte die BA gefordert, im Gegenzug auf die Änderung der §§ 81 Abs. 3a und 180 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 zu verzichten, da zwei Prozesse (Gutscheinverfahren/Vergabemaßnahmen) für inhaltlich gleiche Maßnahmen und gleicher Zielgruppe zueinander in Konkurrenz treten und so die Durchführung mangels ausreichender Teilnehmerzahl scheitern könnte. Die BA hatte zudem Vorschläge für eine konkretere Fassung des § 131a Abs. 2 unterbreitet. Die Vorschläge wurden im aktualisierten Gesetzesentwurf nicht aufgegriffen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen der Stellungnahme vom 30.10.2015 verwiesen.

Rechtsgrundlage: § 131 a Abs. 3**Einführung von Prämien bei erfolgreichem Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfungen**

Die BA begrüßt die Möglichkeit, zukünftig Weiterbildungsprämien beim Bestehen der Zwischen – bzw. Abschlussprüfung gewähren zu können. Die Prämienzahlung honoriert das Durchhaltevermögen und die Lernbereitschaft der Teilnehmenden. Dadurch können Anreize gesetzt werden, auch bei Schwierigkeiten die Maßnahme nicht abzubrechen und über die lange Zeit der Weiterbildung und „finanziellen Durststrecke“, die Anstrengungsbereitschaft hoch zu halten.

Für den Rechtskreis SGB II wird davon ausgegangen, dass bei der gewählten Konstellation die Prämien nach § 11a SGB II anrechnungsfrei sind. Gemäß § 11a Abs. 3 SGB II sind Leistungen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften zu einem ausdrücklich genannten Zweck erbracht werden, nur soweit als Einkommen zu berücksichtigen, als die Leistungen nach dem SGB II im Einzelfall demselben Zweck dienen.

Klare gesetzliche Regelung zur Anspruchsdauergutschrift**Rechtsgrundlage: § 148 Abs. 3****Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung**

Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Anspruchsdauergutschrift in Fällen, in denen die Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld zunächst vorgeleistet hat, dieses jedoch später ganz oder teilweise erstattet oder ersetzt wird.

Bewertung:

Der neu aufgenommene § 148 Abs. 3 SGB III regelt, dass in den Fällen *des Absatzes 1 Nr. 1, 2 und 7 die Minderung für Tage, für die das nach den §§ 145, 157 Abs. 3 und 158 Abs. 4 SGB III geleistete Arbeitslosengeld einschließlich der darauf entfallenden Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung der BA erstattet oder ersetzt wurde, entfällt*. Dies entspricht der bisherigen Verwaltungspraxis. Durch die vorgesehene Aufrundung bei Bruchteilen von Tagen entsteht Umstellungsaufwand, weil bislang stets abgerundet wurde.

Sachgerechte Bemessung nach außerbetrieblicher Ausbildung**Rechtsgrundlage: § 151 Abs. 3 Nr. 3 SGB III****Kurzbeschreibung der vorgesehenen Rechtsänderung**

Bemessungsentgelt für das Arbeitslosengeld nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung

Bewertung

Die BA befürwortet die Regelung, weil nunmehr Ungleichheiten bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes nach Berufsausbildung beseitigt werden. Gleichzeitig werden Vermittlungshemmnisse bei der Integration dieser jungen Menschen mit höherem Bemessungsentgelt in den Arbeitsmarkt reduziert.

Der Bemessung von Arbeitslosengeld kann bislang nur die aus einer betrieblichen Ausbildung erzielte Vergütung zu Grunde gelegt werden. Vergütungen oder Sozialleistungen (z. B. Ausbildungsgeld), die im Rahmen einer außerbetrieblichen Ausbildung erzielt wurden, sind hingegen nach der BSG-Rechtsprechung kein Arbeitsentgelt im Sinne der Bemessungsvorschriften für das Arbeitslosengeld. Das Arbeitslosengeld richtet sich daher nach einer vorgegebenen fiktiven Bemessungsgrundlage nach Qualifikationsgruppen (§ 152). Das daraus erzielte Arbeitslosen-

geld ist jedoch in der Regel deutlich höher als die erzielte Ausbildungsvergütung/Sozialleistung in einer außerbetrieblichen Einrichtung oder in vergleichbaren betrieblichen Ausbildungsverhältnissen.

Mit der Regelung und den Erläuterungen wird klargestellt, dass die erzielten Vergütungen aus betrieblicher wie auch aus außerbetrieblicher Ausbildung die Grundlage für die Bemessung von Arbeitslosengeld darstellen und in Fällen einer außerbetrieblichen Ausbildung ohne Ausbildungsvergütung als Arbeitsentgelt der Betrag zu Grunde zu legen ist, der als Bedarf für junge behinderte Menschen in § 123 Abs. 1 Nr. 1 letzter Teilsatz (z. Z. 397,- Euro, ab 01.08.2016 = 425,- Euro) festgelegt ist.

Ferner ist in der Erläuterung klargestellt, dass Zeiten einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 25 Abs. 1 S. 2) im Bemessungsrecht des Arbeitslosengeldes (§§ 150,151) Zeiten einer betrieblichen Berufsausbildung gleichgestellt sind.

Die Regelung ist nur für Ansprüche auf Arbeitslosengeld anzuwenden, die frühestens mit dem Inkrafttreten der gesetzlichen Änderung entstehen. Damit ist sichergestellt, dass laufende Leistungsfälle nicht neu zu bemessen sind.

Die Zeiten von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an dualen Studiengängen sind wie die Zeiten der außerbetrieblichen Ausbildung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gleichgestellt (§ 25 Abs. 1 Satz 2). § 151 Abs. 3 Nr. 3 SGB III sollte zur Klarstellung um diesen Personenkreis ergänzt werden.

Favorisierung des Vergabeverfahrens

Rechtsgrundlage: § 180 Abs. 2 und 3 SGB III

Modifizierung der Zulassungskriterien bei Umschulungsbegleitenden betrieblichen Weiterbildungen

und Weiterbildungen, die Grundkompetenzen vermitteln

Die BA begrüßt die Verankerung Umschulungsbegleitender Hilfen im Gesetz. Dagegen sieht sie die Änderung beim § 180 Abs. 3 SGB III kritisch und favorisiert hier Vergabemaßnahmen. Denn nur dadurch kann sichergestellt werden, dass die Vermittlung von Grundkompetenzen ausschließlich im Zusammenhang mit abschlussbezogenen Weiterbildungen erfolgt. Die Realisation der Vermittlung von Grundkompetenzen über zwei Wege (Gutscheinverfahren und Vergabemaßnahmen) wird als problematisch gesehen (Gefahr der isolierten, d.h. nicht an abschlussorientierter Weiterbildung gebundene Grundkompetenzmaßnahmen, Gefahr des Scheiterns solcher Maßnahmen durch mangelnde Teilnehmerkapazität aufgrund gegebener Konkurrenz von Maßnahmetypen ähnlicher Ausgestaltung, Gefahr höherer Kosten). Im Übrigen wird auf die Ausführungen der Stellungnahme vom 30.10.2015 verwiesen.

Teil II:

Stellungnahme zu den finanziellen Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung

SGB III:

Im Gesetzentwurf wird von finanziellen Mehrbelastungen in der Arbeitslosenversicherung von 76 Millionen Euro im Jahr 2019 ausgegangen (2017: 11 Millionen Euro, 2018: 41 Millionen Euro).

Die Bundesagentur für Arbeit rechnet mit Mehrbelastungen von rund 206 Millionen Euro im Jahr 2019 (2017: 18 Millionen Euro, 2018: 135 Millionen Euro). Entlastende Effekte sind hier bereits berücksichtigt.

Auf die Bestandteile des Gesetzentwurfs verteilen sich die finanziellen Auswirkungen wie folgt:

	Finanzielle Auswirkung (Mehrbelastung unter Berücksichtigung entlastender Effekte)			
	2016	2017	2018	2019
Gesamte Finanzielle Auswirkung auf den Beitragshaushalt	-10	18	135	206
Förderung von Grundkompetenzen (inkl. AlgW)	1	37	74	88
darunter Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung	0	17	42	51
Weiterbildungsprämie (inkl. Verhaltenseffekt / zusätzliche Eintritte)	3	25	81	127
Umschulungsbegleitende Hilfen ¹	0	0	0	0
Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen	2	12	12	12
Qualifizierung während Transfer-Kug (inkl. AlgW)	3	14	25	25
darunter Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung	0	2	10	10
Gründungsförderung Rehabilitanden ²	0	1	1	1
Freiwillige Weiterversicherung bei flexibler Elternzeit	0	1	3	5
Freiwillige Weiterversicherung bei beruflicher Weiterbildung	-1	5	18	31
Systemgerechte Arbeitslosengeldbemessung nach außerbetrieblicher Berufsausbildung	-18	-77	-79	-81

Einschätzung zu den finanziellen Auswirkungen im SGB II:

Bei den vom BMAS vorgegebenen Rahmenbedingungen für den Bereich FbW kann man von einem Mehraufwand in den nächsten Jahren wie folgt ausgehen:

Finanzielle Auswirkungen des Bundes zum geplanten AWStG
Beträge in Millionen Euro

	2016	2017	2018	2019
Förderung von Grundkompetenzen	4	25	40	43
Weiterbildungsprämie (inkl. Verhaltenseffekt / zusätzliche Eintritte)	3	22	63	98
Summe	6	46	103	140

Die Berechnung sollte den potentiellen Zugang von Kundinnen und Kunden im Rahmen von „Asyl“, die einen wesentlichen Anstieg der Teilnehmerzahlen in den nachfolgenden Jahren ermöglichen könnten, mitbetrachten.

Alleine von Anfang 2015 bis November sind 212.000 Jugendliche oder junge Erwachsene (positiv beschiedene Asylanträge: 82.000, anhängige Verfahren mit hoher Bleibeperspektive: 130.000) als potentielle Kunden hinzugekommen.

Mit einem weiteren Anstieg in den Folgejahren ist zu rechnen.

Durch die geplante Prämie werden die Kosten je abgeschlossene Maßnahme FbW ansteigen und bei konstanter Mittelzuteilung die Förderintensität abnehmen.

Aufgrund der Investitionsquoten von fast 100 % in einer Großzahl der gE ist eine konstante Förderung vor Ort bzw. eine Ausweitung von FbW aufgrund der neuen gesetzlichen Stärkung nur bei einem Anstieg der Bundesmittel möglich.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)619neu

04. Mai 2016

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 09. Mai 2016 zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) BT-Drucksache 18/8042

Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e.V.

Der Bundesverband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland begrüßt ausdrücklich das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung. Damit wird zielgerichtet der Intention Rechnung getragen, gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und beruflich einzugliedern. Ebenso berücksichtigt der Gesetzentwurf in angemessener Weise, dass fehlende Grundkompetenzen bei Personen ohne Berufsausbildung oftmals ein handicap darstellen und Förderungen zum nachträglichen Erwerb bereitgestellt werden müssen. Dies stellt auch eine zwingend notwendige Voraussetzung für einen Zugang zu einem immer stärker digital geprägten Arbeitsmarkt im Sinne von „Arbeiten 4.0“ dar.

Offen bleibt aber die Frage, wie die genannten Zielgruppen zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung motiviert werden können. In

diesem Zusammenhang setzt die beabsichtigte Prämienzahlung im Rahmen abschlussbezogener Maßnahmen einen wichtigen monetären Anreiz. Ergänzend dazu sollten gezielte beraterische Impulse durch Arbeitgeber, die Agenturen für Arbeit und beteiligte Träger erfolgen, um Zugangswege zu eröffnen und Perspektiven aufzuzeigen. Auch Coaching-Maßnahmen können während des Maßnahmeverlaufes ein geeignetes Instrument darstellen, um das Erreichen des Bildungszieles sicherzustellen.

Begrüßt wird auch die Möglichkeit, neben Bildungsgutscheinmaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a, § 180 Absatz 3 (neu) in Kombination mit Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen zu vergeben. Auch dies könnte dazu beitragen, einen stabilen Bildungsverlauf zu ermöglichen. Sofern die Vergabe im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen erfolgt, sollte eine ausreichend differenzierte Leistungsbeschreibung zugrunde gelegt und die für eine zielorientierte Umsetzung ausreichende finanzielle Ausstattung sichergestellt werden.