

Information für den Ausschuss

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufliche Perspektiven für Frauen e.V.*

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz - AWStG) - BT-Drucksache 18/8042

Die Bundesarbeitsgemeinschaft „Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.“, BAG, ist ein bundesweites Netzwerk von Expertinnen aus Institutionen mit arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen. Wir sind eine eigenständige Interessensgemeinschaft zum Thema „Frau und Beruf“ und engagieren uns seit 1992 für die Verbesserung und Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen. Als Beirätinnen sind wir in Gremien des Europäischen Sozialfonds vertreten oder in Verbänden als Vertreterinnen der BAG tätig.

Unser Ziel ist eine frauengerechte Arbeitsmarktpolitik.

Vorbemerkung

Die BAG „Berufliche Perspektiven für Frauen e. V.“, begrüßt die Zielsetzung des Gesetzentwurfes für gering qualifizierte Arbeitnehmer_innen, Langzeitarbeitslose und ältere Beschäftigte bessere Zugänge zur Weiterbildung zu schaffen.

Positiv hervorheben möchten wir

1. die künftige Regelung für Auszubildende, aufstockend Arbeitslosengeld II unter Anrechnung von Ausbildungsvergütung und Ausbildungsförderung zu erhalten. Dies ist insbesondere wichtig für Alleinerziehende, die z. B. eine Teilzeit-Ausbildung oder Umschulung absolvieren möchten.

2. das Personen, die neben Arbeitslosengeld I oder Teilarbeitslosengeld auch Arbeitslosengeld II beziehen, ihre Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik künftig nicht mehr von den Jobcentern, sondern von den Agenturen für Arbeit erhalten. Hiervon profitieren besonders Frauen aufgrund niedriger Gehaltsstrukturen, Midijobs und Teilzeitarbeit.

3. den verbesserten Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit für weitere Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt z. B. bei einer länger andauernden beruflichen Weiterbildung die zur Unterbrechung der Berufstätigkeit oder dem Bezug von Arbeitslosengeld führt oder auch für eine weitere Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes. Die dafür notwendige freiwillige Weiterversicherung in die Arbeitslosenversicherung durch Zahlung eigener Beiträge kann allerdings gerade für Frauen mit geringen Einkommensverhältnissen ad absurdum geführt werden. Zusätzlich stellt sich die Frage, innerhalb welcher Rahmenfrist bei der Elternzeit die freiwillige Weiterversicherung möglich ist.

In Ergänzung zur Stellungnahme des paritätischen Gesamtverbandes zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 9. Mai 2016, weisen wir als BAG auf konkret frauenspezifische Aspekte hin, die bislang außer Acht gelassen wurden und dringend im Gesetzentwurf aufgenommen werden müssen.

Weiterbildungsförderung – keine Chance für eine zweite Ausbildung für Frauen?

Die BAG unterstützt die Änderung im SGB III beim Grundsatz des Vorrangs der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit vor Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, weil nun für Personen ohne Berufsabschluss eine für die nachhaltige berufliche Eingliederung nötige Weiterbildung vor die Arbeitsvermittlung treten kann.

Diese Vorschriften sollten auf jeden Fall auch für SGB II Kund_innen gelten.

Schwierig wird es an der Stelle für Frauen mit einer veralteten oder für den aktuellen Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren Ausbildung. Darüber hinaus gibt

*E-Mail vom 04.05.2016

es frauentypische Ausbildungen die als reine Zuverdienst- und Sackgassenberufe konstruiert sind und somit insbesondere für Alleinverdienerinnen und Alleinerziehende nicht zu einem existenzsichernden Einkommen führen. Sie sind damit weiterhin auf Lohnersatzleistungen angewiesen. Hier muss eine Änderung im Gesetz erfolgen.

Duale Ausbildung versus schulische Ausbildung?

Die im Gesetzentwurf vorgesehene berufliche Ausbildung bezieht sich in erster Linie auf duale Ausbildungen. Hier ist dringend angezeigt schulische Ausbildungen aufzunehmen. Im Verhältnis zu Männern sind für Frauen viele Ausbildungen nur schulisch vorgesehen, die häufig auch noch privat gezahlt werden müssen.

Zuwenig Beachtung finden Teilzeitausbildungen, die gerade für Frauen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben und hier insbesondere Alleinerziehende die Möglichkeit eröffnen, eine anerkannte Berufsausbildung zu absolvieren.

Weiterbildung für Frauen ohne Leistungsbezug – kein Thema?

Aufgrund unterschiedlichster Berufs- und Lebensentwürfe und der Übernahme von Familien- und Betreuungsaufgaben befinden sich Frauen häufig im Nichtleistungsbezug, gehören zur sogenannten „Stilen Reserve“ oder werden unter der Zielgruppe „Wiedereinsteigerinnen“ geführt. Der Gesetzentwurf sieht keine Förderung dieser Personen vor sondern lässt sie außen vor. Damit rückt diese zahlenmäßig nicht zu unterschätzende Zahl von potentiellen Arbeitnehmerinnen noch weiter aus dem Blickfeld und bleibt wie bisher abhängig von den Ermessensentscheidungen der Mitarbeiter_innen der Agentur für Arbeit. Wir als BAG fordern die Aufnahme der Zielgruppe der Nichtleistungsbezieher_innen.

Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Betrieben

Die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben ist für jüngere Arbeitnehmer_innen unter 45 Jahren vorgesehen. Frauen, die häufig erst nach den Familienaufgaben noch einmal richtig durchstarten wollen, kommen damit zu spät. Die BAG fordert die Erweiterung der Altersgrenze. Auch in Anbetracht dessen, dass das Rentenalter permanent nach oben gesetzt wird ist hier eine Altersanhebung bis unter 55 Jahren angezeigt.

Vergabeweg als Irrweg für niederschwellige Fördererelemente in der beruflichen Weiterbildung

Der Gesetzentwurf sieht den Vergabeweg zur Erbringung der Leistungen – der neu hinzukommenden Maßnahmen wie den Erwerb der Grundkompetenzen

(auch in Kombination mit Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen) und für die bereits bestehenden umschulungsbegleitenden Hilfen vor. Hier hat sich bereits in der Vergangenheit im Zuge öffentlicher Ausschreibungen nicht nur ein Preisverfall sondergleichen gezeigt, sondern auch die dadurch bedingte Bevorzugung großer bundesweit agierender Träger. Kleinere Träger – innerhalb der BAG sind es qualitativ hochwertige frauenspezifische Träger mit jahrelang erprobten speziellen Angeboten für Frauen – haben hier das Nachsehen. Denn auch die aktuelle Vergabereform hat nichts daran geändert, dass infolge öffentlicher Ausschreibungen die benötigte Qualität der Leistungen weiterhin in Frage gestellt ist. Ausschlaggebend für den Zuschlag ist vornehmlich der Preis und nicht die Qualität des Angebots. Dadurch entsteht ein Preisdruck auf die Bildungsträger, der mit Senkung der Lohnkosten einhergeht und zu einer spürbaren Verschlechterung der Angebotsqualität und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten führt. An dieser Stelle möchten wir der Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbandes folgen und den Vorschlag der Umsetzung über das Gutscheinsystem unterstützen.

Einführung einer Weiterbildungsprämie § 131 a SGB III allein reicht nicht

Die geplante Erfolgsprämie in der abschlussbezogenen Weiterbildung ist grundsätzlich zu begrüßen, damit die Teilnehmenden eine länger andauernde Qualifizierung durchhalten. Noch wichtiger ist jedoch, den Lebensunterhalt von arbeitslosen Menschen während einer länger dauernden Fortbildung besser abzusichern. Gerade Frauen haben aufgrund niedrigerer Löhne auch ein geringeres ALG I und können es sich somit schlichtweg nicht leisten, weitere 2 Jahre darauf angewiesen zu sein. Auch die Aussicht über weitere 2 Jahre auf ALG II angewiesen zu sein, erhöht nicht die Motivation an einer längerfristigen Fortbildung teilzunehmen.

Fazit

Die durchaus positiven Ansätze des Entwurfs eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung wird von der BAG Berufliche Perspektiven für Frauen e. V. begrüßt.

Viele Formulierungen im Gesetzentwurf beziehen sich leider nur auf Ermessensleistungen und bleiben damit unverbindlich. Hier sind klare Formulierungen notwendig.

Die BAG fordert Sie dringend auf, sich im weiteren Gesetzgebungsverfahren für das Leitbild einer nachhaltigen, existenzsichernden, eigenständigen Arbeitsmarktintegration von Frauen zu entscheiden und die aufgeführten notwendigen Änderungen aufzunehmen.