

# **Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung**

(Arbeitslosenversicherungsschutz- und  
Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG)

## **Stellungnahme des Wuppertaler Kreises**

### **1 Sachverhalt**

Am 25. November 2015 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG) vorgelegt.

### **2 Zielsetzung der Neuregelung**

Die Neuregelungen dieses Gesetzes dienen dazu, vor dem Hintergrund der im Koalitionsvertrag vereinbarten Qualifizierungsoffensive und des im Jahre 2011 beschlossenen Fachkräftekonzeptes das Nachholen von Berufsabschlüssen und das Erlernen von fehlenden Grundkompetenzen zu fördern und damit Fachkräftedefiziten entgegenzuwirken.

Insbesondere wird das Ziel verfolgt, den Zugang von gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Gleichzeitig sollen Anreize für eine erfolgreiche Nachqualifizierung gegeben werden. Der Erwerb von Grundkompetenzen soll in der geförderten Weiterbildung stärker berücksichtigt werden, darüber hinaus soll die Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte kleiner und mittlerer Unternehmen flexibilisiert werden.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt grundsätzlich diese Zielsetzung, auch wenn aus ordnungspolitischen Gründen für die Finanzierung von Maßnahmen aus Beitragsmitteln enge Grenzen gelten sollten. Voraussetzung für eine Finanzierung müsste in jedem Fall sein, dass in mittelfristiger Perspektive eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt und damit ein Ende des Transferbezugs mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

Aus Sicht der Unternehmen ist es so, dass für eine verbesserte Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt angesichts der tatsächlich festzustellenden Qualifikationsdefizite in diesem Bereich die Förderung des Erwerbs von Grundkompeten-

zen oft angezeigt ist. Häufig sind es gerade diese Defizite, die einer erfolgreichen Vermittlung und dauerhaften Integration entgegenstehen.

### **3 Stellungnahme zu einzelnen Neuregelungen**

#### *§ 4 Abs. 2 SGB III Vermittlungsvorrang*

Es wird klargestellt, dass eine nach § 81 SGB III geförderte abschlussorientierte Weiterbildung, die zum Abschluss eines Ausbildungsberufs mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren führt, für die Integration in Arbeit erforderlich ist und deshalb einer sofortigen Vermittlung in Arbeit entgegensteht. Diese Regelung wird vom Wuppertaler Kreis befürwortet, da ein Berufsabschluss die Chance auf nachhaltige Integration in Arbeit deutlich erhöht.

#### *§ 26 ff. SGB III freiwillige Weiterversicherung für bestimmte Personengruppen*

Hier ist vorgesehen, die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung (Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag) bei der Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr eines Kindes sowie in Zeiten einer beruflichen Weiterbildung vergleichbar wie in der bereits geregelten Versicherungspflicht für Pflegepersonen zu ermöglichen.

Damit werden Lücken im Arbeitslosenversicherungsschutz vermieden und die Personen damit für den Fall der Arbeitslosigkeit nach Beendigung dieser Zeiten abgesichert.

Die Öffnung der Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung auch für diejenigen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises ausdrücklich zu begrüßen.

#### *§ 81 Abs. 3a SGB III Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen*

Es ist beabsichtigt, dass nunmehr auch der Erwerb von Grundkompetenzen (Schreiben, Rechnen, Informations- und Kommunikationstechnologien) durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden kann.

Grundsätzlich fällt dieser allgemeinbildende Auftrag in den Zuständigkeitsbereich der Länder. Andererseits sind es oft gerade die Defizite in den Grundkompetenzen, die die Berufsausbildung als wichtigen Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt verhindern. Daher ist aus Sicht des Wuppertaler Kreises die Entscheidung zu begrüßen, den Erwerb von Grundkompetenzen zu fördern, wenn erst durch diese ein beruflicher Abschluss ermöglicht wird.

*§ 111a Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, die Transferkurzarbeitergeld beziehen*

Hier wird die Möglichkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld haben, erweitert. Voraussetzung dafür eine 50-prozentige Kofinanzierung der Ausbildungskosten durch den Arbeitgeber. Ziel ist es hier, die Vermittlungsaussichten der betroffenen Beschäftigten zu verbessern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Es ist insbesondere auch die Förderung einer berufsqualifizierenden abschlussbezogenen Ausbildung vorgesehen.

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises stellt die in gemeinsamer Verantwortung von Unternehmen und öffentlicher Förderung getragene Qualifizierung der von Umstrukturierung betroffenen Mitarbeiter in einer Transfergesellschaft eine sinnvolle Möglichkeit dar, das Risiko der Arbeitslosigkeit von niedrig qualifizierten Beschäftigten zu verringern und den Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Gleichwohl sollte im Sinne eines verantwortlichen Umgangs mit Beitragsmitteln überlegt werden, ob für eine Finanzierung der Weiterbildungskosten nicht eine höhere Altersgrenze von 55 Jahren anzulegen ist.

*§ 131a Abs. 2 SGB III Vergabemöglichkeit zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung mit Erwerb von Grundkompetenzen*

Für Maßnahmen mit dem Ziel des Erwerbs von Grundkompetenzen ist eine Beauftragung auf dem Weg des Vergaberechts (d.h. nicht mit Bildungsgutscheinen) optional vorgesehen. Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist diese Regelung für diese Maßnahmen im Hinblick auf die Zielgruppe sinnvoll, da die Aufgabe, sich selbst mittels eines Bildungsgutscheins ein Weiterbildungsangebot auf dem Markt zu suchen, Menschen mit Defiziten im Bereich der Grundkompetenzen oft überfordern dürfte. Hiermit ist nun die Möglichkeit geschaffen, gezielt für diese Personen Angebote auszusuchen und diese entsprechend zuzuweisen.

*§ 131a Abs. 3 SGB III Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, Weiterbildungsprämie.*

Die Möglichkeit der Förderung von Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen (bis 250 Beschäftigte) wird erweitert und flexibilisiert. Künftig können geförderte Weiterbildungen auch außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einer nach § 81 SGB III geförderter Weiterbildung mit dem Ziel des Abschlusses in einem Ausbildungsberuf teilnehmen, wird beim Bestehen der Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro gezahlt.

Der Wuppertaler Kreis hält eine solche Prämie für ordnungspolitisch bedenklich, weil sie die Teilnehmer an einer geförderten Ausbildungsmaßnahme gegenüber den Auszubildenden eines regulären Ausbildungsberufs besserstellt. Andererseits ist es jedoch so, dass – gerade für Erwachsene – das Nachholen eines Ausbildungsabschlusses hohe Anforderungen an die Durchhaltefähigkeit stellt. Es ist deshalb unter Abwägung des ordnungspolitischen Interesses mit den arbeitsmarktpolitischen Zielen nach Ablauf des befristet angelegten Instruments zu evaluieren, ob die Ziele erreicht wurden.

Auf jeden Fall sollten die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Weiterbildungsprämie für gering Qualifizierte vor einer Einführung evaluiert und einbezogen werden. Bedenklich erscheint insbesondere die Tatsache, dass keine Altersgrenze vorgesehen ist. Eine finanzielle Bevorzugung der geförderten Berufsausbildung vor der regulären beruflichen Erstausbildung sollte auf jeden Fall vermieden werden. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit Beitragsmitteln sollte auch gewährleistet sein, dass Prämien ausschließlich für Berufsausbildungen mit hoher Wahrscheinlichkeit einer dauerhaften Beschäftigung gewährt werden, um keine falschen Anreize für die Berufswahl zu geben.