

BVTB Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 14.02.20

Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft noch offener gestalten!

Der Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sieht für den Bereich des Beschäftigtertransfers eine Änderung bei den Weiterbildungsmöglichkeiten der Transferbeschäftigten vor. Das begrüßen wir als Bundesverband der Träger im Beschäftigtertransfer e. V. (BVTB) ausdrücklich!

Mit der Änderung wird die Förderung der Qualifizierung in der Transfergesellschaft nicht mehr auf bestimmte Altersgruppen und Geringqualifizierte beschränkt. Weiterhin besteht jetzt die Möglichkeit Maßnahmen umzusetzen, auch wenn diese nach Bezug der Transferkurzarbeitergeldphase enden.

Wir möchten Ihren Fokus mit unserer Stellungnahme allerdings auf zwei Aspekte richten, die aus Sicht der Transferdienstleister noch dringend zu ändern wären.

1. § 111a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III-E

Referentenentwurf:

Der Entwurf sieht vor, dass die berufliche Weiterbildung auch dann gefördert werden kann, wenn die Maßnahme nach dem Bezug des Transferkurzarbeitergeldes endet, allerdings mit der Einschränkung, dass „... die Maßnahme spätestens drei Monate, oder, bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen, spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt.“¹

Fakt:

Der Bezug von Transferkurzarbeitergeld ist auf 12 Monate begrenzt (§ 111 Abs. 1 Satz 2 SGB III), wobei die Laufzeit des Vertrages mit der Transfergesellschaft aufgrund einer möglichen Sperrzeit beim Arbeitslosengeldbezug immer länger sein muss, als die individuelle Kündigungsfrist. In den Transfergesellschaften haben sich dabei in der Regel als Laufzeit eine Verdoppelung der Kündigungsfrist kombiniert mit einer Mindestverweildauer von drei oder sechs Monaten etabliert. Die oben erwähnte Bezugsdauer von 12 Monaten ist also nicht grundsätzlich für jeden Beschäftigten in einer Transfergesellschaft vorgesehen. Laufzeiten bei Transfergesellschaften, die aus einer Insolvenz hervorgehen, sind häufig auf 2 bis maximal 6 Monaten begrenzt. Damit ist es schon aufgrund der kurzen Laufzeiten unmöglich, eine Qualifizierungsberatung, eine Auswahl möglicher Maßnahmen und –träger mit zeitnahe Startdatum sowie die Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, um spätestens 3 bzw. 6 Monate vor Ausschöpfung des Transferkurzarbeitergeldes zu beginnen. Darüber hinaus haben 90 % der wahrgenommenen Qualifizierungsmaßnahmen in eine Transfergesellschaft eine Laufzeit von unter 3 Monaten (in der Regel 4-6 Wochen).

Das eigentliche Problem in den Transfergesellschaften ist, dass zum Teil nur noch sehr wenige, passende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden und diese häufig so unglücklich beginnen, dass das Maßnahmenende die Vertragslaufzeit in der Transfergesellschaft überschreitet. Daher ist derzeit die Förderung der Maßnahme nicht möglich! Zudem tritt aktuell das Problem auf, dass bei einer frei finanzierten Maßnahme der Bezug von Arbeitslosengeld im Anschluss an die Transfergesellschaft nicht stattgegeben wird. Die Konsequenz daraus: Auch motivierte Personen werden ohne Arbeitslosengeld keine Qualifizierung antreten können, sondern warten auf einen später beginnenden Termin. Denn, in der Arbeitslosigkeit wird die Qualifizierung für die gleiche Person zu 100 % gefördert, da vom Vermittler die arbeitsmarktliche Notwendigkeit bereits festgestellt wurde.

Vorschlag:

Grundsätzlich sollte ein bis zu 100 % geförderter Bildungsgutschein auch innerhalb der Transfergesellschaft beantragt werden können. Da dieser Bildungsgutschein nicht nur in der Arbeitslosigkeit, sondern auch im Rahmen der Kündigungsfrist von der Agentur für Arbeit vergeben werden kann. Hier sollte es keine Schlechterstellung von Transfergesellschaftsbeschäftigten geben, denn diese Voraussetzungen werden auch von Transferbeschäftigten voll erfüllt:

¹ Quelle: Referentenentwurf vom 14. Februar 2020

- Ein Bildungsgutschein kann erteilt werden, wenn § 81 (1), 1. SGB III erfüllt ist.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist.²

Selbst bei dieser Regelung beteiligen sich die Unternehmen **de facto** im Durchschnitt noch zu 50% an den Qualifizierungskosten, da zwingend erforderliche Qualifizierungen wie Bewerbungstraining, EDV Grundkenntnisse für Bewerbungen, Medienkompetenz aber auch viele erforderliche fachliche Qualifizierungen als AZAV-zertifizierte Angebote nicht oder nicht mehr existieren.

2. § 3 AZAV-E

Referentenentwurf:

Die Änderungen zur Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung sehen Erleichterungen bei den Kostenstrukturen vor.

Vorschlag

Aus Sicht der Transferträger wäre eine Öffnung der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen auch für nicht AZAV-zertifizierte Maßnahmen absolut wünschenswert und notwendig. Um hier einer Ausuferung entgegenzutreten – dies ist auch nicht im Interesse des BVTB – könnte ein Ermessensspielraum zusätzlich auch dann aufgenommen werden, wenn die Maßnahmen einen Abschluss erreichen, der dem einer zertifizierten Maßnahme vergleichbar ist. Hier bestehen seitens der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern bereits diverse Angebote.

Diese Maßnahmen sind anerkannt und etabliert, bleiben Transferbeschäftigten jedoch oft aufgrund von fehlenden AZAV-Zertifizierungen verschlossen. Dieser Zugang sollte gewährleistet werden.

- Die „Entbürokratisierung“ des Zertifizierungsverfahrens sollte unter Einbeziehung von Externen vorgenommen werden! Gern werden die betroffenen Maßnahmenträger ihre Expertise mit einbringen! Die Zertifizierung sollte stärker die Ergebnisse als die Prozesse prüfen.

Vorschlag:

Zudem ist festzustellen, dass die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen für neue Technologien und im Rahmen von großen Branchentransformationen erhebliche Startinvestitionen der Maßnahmenträger in technische Ausstattungen erfordern, die bereits jetzt die Möglichkeiten der Bildungsträger oftmals übersteigen.

- Mehr Investitionsanreize sollten gesetzt werden, um notwendige Anschaffungen, wie technische Ausstattungen für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten.
- Marktgerechte Auspreisung für AZAV Maßnahmen sollten definiert werden! Die Kosten für qualifiziertes Lehrpersonal, Entwicklungsarbeit und Re-Investitionen müssen sich auf Dauer über die Maßnahmenpreise rechnen können.

Der BVTB Vorstand
26. Februar 2020

Bundesverband der Träger im Beschäftigentransfer e.V. (BVTB)
Geschäftsstelle
Märkische Str. 8-10
44135 Dortmund
Tel.: 0231 56785-1836
Mail: geschaeftsstelle@bvtb.de

² SGB III - Arbeitsförderung - Artikel 1, § 81 Grundsatz