



Stellungnahme zum Entwurf für das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung

Der Bundesregierung ist daran gelegen, die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung zu stärken, um einem größeren Personenkreis Wege zum Berufsabschluss zu ermöglichen. Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit wollen besonders junge Menschen ab 25 Jahren zum Nachholen eines Berufsabschlusses motivieren. Der Facharbeitskreis Nachqualifizierung in der bag arbeit, der aus schon seit vielen Jahren in der Nachqualifizierung engagierten Expertinnen und Experten besteht, begrüßt diese Entwicklung.

Das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG) soll zum 1. August 2016 in Kraft treten. Der Zugang zu beruflicher Weiterbildung soll insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt werden. Förderfähig sind künftig auch die Bereiche Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnik, um Personen mit geringen Grundkompetenzen den Weg zum Berufsabschluss zu ebnen. Langzeitarbeitslose können zudem im Rahmen von Aktivierungshilfen längere Phasen bei Arbeitgebern absolvieren. Beschäftigten sollen künftig Weiterbildungszeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit gefördert werden. Es wird klargestellt, dass der Vermittlungsvorrang in ein neues Beschäftigungsverhältnis einer Weiterbildungsförderung immer dann nicht entgegensteht, wenn damit eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann.

Künftig können Maßnahmen zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung neben dem Bildungsgutscheinverfahren auch über die Vergabe eingeführt werden. Ob dies zu einer wirklichen Verbesserung der Qualität und zu einem größeren Angebot führen kann, wird die Praxis zeigen. Es ist zumindest denkbar, dass integrierte Lern- und Sprachförderung und begleitende Beratung, die zu den Standards der Nachqualifizierung gehören, in die Leistungsbeschreibungen aufgenommen werden. Diese Elemente werden bislang aufgrund der Begrenzung durch den Bundesdurchschnittskostensatz oft vernachlässigt. Durch Maßnahmekombinationen wie den Erwerb von Grundkompetenzen mit anschließenden betrieblichen Umschulungen und umschulungsbegleitenden Hilfen sollen Lernende aus einer Hand begleitet werden.

Die Einführung von Weiterbildungsprämien für Zwischen- und Abschlussprüfungen, die Motivation und Durchhaltevermögen stärken sollen, sieht der Facharbeitskreis kritisch. Viele an Nachqualifizierung interessierte Menschen entscheiden sich aus finanziellen Gründen für die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit und gegen Weiterbildung. Hier wäre eine bessere finanzielle Absicherung während der gesamten Weiterbildungszeit nötig.

Konsequent umgesetzt sind die neuen gesetzlichen Regelungen ein deutlicher Anreiz, verstärkt Bildungsangebote für An- und Ungelernte anzubieten. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Punkten, die in dem Gesetz noch nicht enthalten sind. Es besteht weiterhin Reformbedarf.

Was im Gesetz noch nicht enthalten ist

Die Anregung der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (BAGFW), flexible längere Lernzeiten in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung (ggf. auch über die reguläre Ausbildungsdauer hinaus) zu ermöglichen, ist in dem Gesetzentwurf leider nicht enthalten. Dadurch würden die Wege zum Berufsabschluss nicht nur für gering Qualifizierte, sondern auch für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen oder Behinderungen erleichtert. Im SGB III gilt nach wie vor die Verpflichtung, Umschulungen auf zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit zu verkürzen (§ 180 Absatz 4). Die Möglichkeit, Maßnahmen zur Grundqualifizierung voranzustellen, stellt eine Erweiterung dar. Sie führt aber zu Maßnahmeketten und birgt das Problem unklarer Maßnamezuordnungen. Eine echte Flexibilisierung und Differenzierung im Sinne der Inklusion ist bisher noch nicht mitgedacht worden.

Ein wirklicher Beitrag zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung sollte darin bestehen, die finanziellen Mittel aufzustocken, damit alle An- und Ungelernten, die einen Berufsabschluss nachholen wollen, auch mit Bildungsgutscheinen versorgt werden können. Zur Erhöhung der individuellen Motivation sollten die Teilnehmenden durch ein Qualifizierungsgeld finanziell besser abgesichert werden. Für die integrierte Lern- und Sprachförderung sowie für die Individualisierung und Differenzierung von Lernprozessen sind höhere Stundensätze nötig, um eine hohe Qualität der Weiterbildung und gut ausgebildetes Weiterbildungspersonal finanzieren zu können. Dazu bedarf es einer erheblichen Ausweitung der Mittel für Weiterbildung in beiden Rechtskreisen.

1. Vorrang Vermittlung in Arbeit gegen Aufnahme einer abschlussorientierten Nachqualifizierung

In der Vergangenheit haben viele Personen, die die Fördervoraussetzungen des § 81 SGB III für einen Bildungsgutschein erfüllt haben, wegen des Vorrangs der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit dennoch keinen Bildungsgutschein bekommen. Durch die Ergänzung wird klargestellt, dass mit einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung eine dauerhafte Eingliederung ermöglicht wird.

§ 4 Absatz 2 SGB III erhält künftig folgenden Wortlaut:

- Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit hat Vorrang vor den Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit.
- Der Vermittlungsvorrang gilt auch im Verhältnis zu den sonstigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, es sei denn, die Leistung ist für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich. Neu ergänzt: „Von der Erforderlichkeit für die dauerhafte Eingliederung ist insbesondere auszugehen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit fehlendem Berufsabschluss an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen.“

Einschätzung des Facharbeitskreises

Grundsätzlich sollte jeder dafür geeignete An- und Ungelernte das Angebot erhalten, einen Berufsabschluss nachzuholen. Die Klarstellung unterstützt die bei vielen Agenturen und Jobcentern bereits vorhandene Praxis, bei An- und Ungelernten grundsätzlich zunächst zu prüfen, ob eine abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung zum Beispiel in Form einer Umschulung oder modular als Folge von Teilqualifikationen in Frage kommt.

2. Längere Maßnahmeteile bzw. Maßnahmen bei Arbeitgebern für Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslose und Arbeitslose mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen können zur besseren Eignungsfeststellung durch längere Maßnahmen oder Maßnahmeteile bei Arbeitgebern gefördert werden (Aktivierungshilfen § 45 SGB III bzw. § 16 SGB II). Diese Maßnahmen waren bisher auf sechs Wochen begrenzt. Die Dauer soll nun auf zwölf Wochen erhöht werden (§ 45, Absatz 8):

„Abweichend von Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 3 Nummer 3 darf bei Langzeitarbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, jeweils die Dauer von zwölf Wochen nicht überschreiten“

In der Begründung für diese Änderung heißt es: „Die Regelung zielt darauf ab, die Eingliederung dieser Personengruppe durch die verstärkte Gewinnung für eine berufliche Weiterbildung zu unterstützen. Häufig bestehen Unklarheiten hinsichtlich Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der betreffenden Personen. Eine im Vorfeld der Weiterbildung durchgeführte Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung kann zur Klärung des Zielberufes und damit auch zur Klärung des Bildungsziels einer anschließenden beruflichen Weiterbildung beitragen.“

Einschätzung des Facharbeitskreises

Mit dieser Änderung und mit ihrem Begründungszusammenhang gewinnen Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung im Vorfeld einer abschlussorientierten Nachqualifizierung an Bedeutung. Der Facharbeitskreis begrüßt, dass Instrumente zur fachlichen Kompetenzfeststellung in solchen Maßnahmen integriert werden können. Die Verlängerung der Maßnahmeteile bei Arbeitgebern von sechs auf zwölf Wochen erweitert die Möglichkeiten der Erprobung in mehreren Berufen oder bei mehreren Arbeitgebern. Über den längeren Zeitraum hinweg können betriebliche Bindungen eher entstehen, die dann im Rahmen einer Ausbildung oder Umschulung mit dem Ziel einer dauerhaften Eingliederung weitergeführt werden können.

3. Förderung der Grundkompetenzen und kombinierte Maßnahmen zur Nachqualifizierung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über keine Berufsausbildung verfügen, können Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen erhalten, wenn dies für eine erfolgreiche berufliche Nachqualifizierung erforderlich ist. Diese können als Vorschaltmaßnahme oder in Kombination mit anschließender berufsabschlussbezogener Nachqualifizierung (z. B. als Gruppenumschulung oder betrieblicher Umschulungen mit umschulungsbegleitenden Hilfen) sowohl im Rahmen von Bildungsgutscheinen als auch künftig im Vergabeverfahren gewährt werden.

Viele an der Nachqualifizierung interessierte Menschen werden bisher nicht gefördert, weil aufgrund ihrer schulischen Voraussetzungen Zweifel am Erfolg bestehen. Durch die Neuregelung reagiert der Gesetzgeber auf Ergebnisse der PIAAC-Studie der OECD und des deutschen PIAAC-Berichtes, nach denen in Deutschland vor allem Langzeitarbeitslose, ältere und gering Qualifizierte oft nur unterdurchschnittliche Kompetenzen erreichen. „Diese Personen haben dadurch auch nur einen sehr beschränkten Zugang zu beruflichen Weiterbildungsangeboten, die insbesondere das Nachholen von Berufsabschlüssen ermöglichen. Es bedarf daher insbesondere für leistungsschwächere Personen verstärkt Bildungsangebote, die im Erwachsenenalter den nachträglichen Erwerb und die Verbesserung von Grundkompetenzen fördern, um eine erfolgreiche Teilnahme an abschlussbezogener Weiterbildung zu gewährleisten“, heißt es in der Begründung des Ministeriums.

Nach § 81 Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zum Erwerb von Grundkompetenzen durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

- Die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfüllt sind,
- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht über ausreichende Grundkompetenzen verfügen, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, und
- nach einer Teilnahme an der Maßnahme zum Erwerb von Grundkompetenzen der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Weiterbildung nach Nummer 2 erwartet werden kann.“

In der Begründung des Ministeriums wird weiterhin darauf verwiesen, dass „viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss (...) grundsätzlich bereit und in der Lage (sind), an einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Es fehlt ihnen jedoch oft an Schlüsselqualifikationen, um (diese) beginnen, durchhalten und erfolgreich abschließen zu können. Die berufliche Weiterbildungsförderung für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird daher um Maßnahmen erweitert, die vorbereitend oder begleitend auf eine abschlussbezogene Qualifizierung Grundkompetenzen insbesondere in den Bereichen Lesen und Schreiben, Mathematik sowie Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien vermitteln.“

Einschätzung des Facharbeitskreises

Die Erweiterung des Personenkreises für die abschlussbezogene berufliche Weiterbildung auch auf solche Menschen, die das Ziel Berufsabschluss voraussichtlich nicht in einer (nach § 180 Absatz 4 SGB III) auf zwei Drittel der üblichen Ausbildungszeit verkürzten Umschulung erreichen können, ist sehr zu begrüßen. Damit lassen sich künftig für den Personenkreis der gering Qualifizierten auch dreijährige Wege zum Berufsabschluss gestalten. Wünschenswert wäre allerdings eine zeitliche Flexibilisierung der individuellen Teilnahmedauer durch Wegfall der zeitlichen Begrenzung des § 180 Absatz 4 SGB III. Im Sinne der Inklusion ließen sich damit individuell unterschiedlich lange Lernzeiten bis zum Berufsabschluss realisieren, etwa für Menschen mit hohem Bedarf an Wiederholung berufsbezogener Allgemeinbildung, für Menschen mit zunächst noch geringen Deutschkenntnissen oder für Menschen, die aufgrund von Lernbeeinträchtigungen, Behinderungen oder wegen ihrer sozialen Situation mehr Zeit zum Lernen benötigen.

In der Begründung des Ministeriums wird offen gelassen, ob der Erwerb der Grundkompetenzen vorbereitend oder begleitend erfolgen soll. Erfahrungen aber zeigen, dass sog. Vorschaltmaßnahmen, die auf eine Umschulung bzw. auf eine berufsabschlussbezogene Nachqualifizierung vorbereiten, weniger zielführend sind. Vielmehr haben sich integrierte Lern- und Sprachförderangebote bewährt, mit denen sich auf den jeweiligen beruflichen Inhalt bezogene allgemeinbildende Kompetenzen nach Bedarf wiederholen, ergänzen und vertiefen lassen.

Solche einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung vorausgehenden Bildungsangebote sollten immer auch mit dem Erwerb berufsfachlicher Kompetenzen in Form von berufsabschlussbezogenen Modulen oder Teilqualifikationen verbunden werden. Damit würden Arbeitsmarktzugänge mit Teilqualifikationen erleichtert. Denn viele aus der betroffenen Zielgruppe sind zwar grundsätzlich an einem Berufsabschluss interessiert, scheuen aber vor allem aus Gründen der Einkommenssicherung zwei- oder gar dreijährige Bildungsgänge.

4. Weiterbildung in kleineren und mittelgroßen Unternehmen

Im § 131a Absatz 1 wird die bisher schon im WeGebAU-Programm gültige Regelung befristet bis 2020 weitergeführt, auch in kleinen und mittleren Betrieben Beschäftigten mit Berufsabschluss (altersunabhängig) einen Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen, wenn der Arbeitgeber mindestens 50% der Lehrgangskosten trägt (bei über 45jährigen mindestens 25%) und das Arbeitsentgelt fortzahlt. Neu ist, dass auch Qualifizierungszeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gefördert werden dürfen, also zum Beispiel an sonst arbeitsfreien Samstagen.

Einschätzung des Facharbeitskreises:

Die Weiterführung der „präventiven“ beruflichen Weiterbildung Beschäftigter im § 131a ist zu begrüßen, insbesondere auch die Einbeziehung arbeitsfreier Zeiten in die Förderung.

5. Bildungsgutscheine oder Vergaberecht

Als eine neue Sonderregelung wurde im § 131a Absatz 2 eingeführt, dass – befristet bis Dezember 2020 – für bestimmte Maßnahmen der abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung neben dem Bildungsgutscheinverfahren auch Vergabeverfahren möglich sind. Abweichend von § 81 Absatz 4 kann die Agentur für Arbeit unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen beauftragen, wenn die Maßnahmen vor Ablauf des 31. Dezember 2020 beginnen:

- Maßnahmen, zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a führen,
- Maßnahmen, die zum Erwerb von Grundkompetenzen nach § 81 Absatz 3a und zum Erwerb eines Abschlusses in einem Ausbildungsberuf führen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, oder
- Maßnahmen, die eine Weiterbildung in einem Betrieb, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses im Sinne des § 81 Absatz 2 Nummer 2 erster Halbsatz gerichtet ist, begleitend unterstützen,

Für Maßnahmen nach Nummer 2 gilt § 180 Absatz 4 entsprechend. § 176 Absatz 2 Satz 2 findet keine Anwendung.“ Das bedeutet, dass die Dauer der Vollzeitmaßnahmen, die zu einem Berufsabschluss führen, um mindestens ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzt werden muss. Eine Zertifizierung der Maßnahme nach AZAV ist beim Ausschreibungsverfahren nicht erforderlich.

In der Begründung heißt es, das Bildungsgutscheinverfahren habe sich grundsätzlich bewährt und solle grundsätzlich auch für die Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen und für die Förderung umschulungsbegleitender Hilfen beibehalten werden. Die Agenturen für Arbeit sollten aber die Möglichkeiten erhalten, Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen auch über das Vergabeverfahren ausschreiben zu können, auch in Kombination mit abschlussbezogener Nachqualifizierung oder umschulungsbegleitenden Hilfen. „Mit dem Eröffnen unterschiedlicher Zugangswege wird das Ziel verfolgt, entsprechend den regionalen arbeitsmarktpolitischen Bedürfnissen einen möglichst breiten Zugang zu entsprechenden Weiterbildungsangeboten zu erschließen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen möglichst nahtlosen Übergang von vorbereitenden Grundbildungs- zu Nachqualifizierungsangeboten zu ermöglichen. Damit wird auch den Bedürfnissen einer effektiven und effizienten Mittelverwendung Rechnung getragen“, heißt es weiter in der Begründung zu dieser Änderung.

Einschätzung des Facharbeitskreises

Die Idee, die neuen Maßnahmen zur beruflichen Grundbildung mit Nachqualifizierung zum Berufsabschluss und umschulungsbegleitenden Hilfen zu einem zusammenhängenden Unterstützungssystem aus einer Hand zu verbinden, ist zu begrüßen. Sie lässt sich aber auch im Bildungsgutscheinverfahren realisieren. Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kammern und erfahrene regionale Träger sowie Beratungseinrichtungen sollten sich zu einer regionalen Handlungsstrategie verständigen. Die Ausschreibungsmöglichkeit bietet zwar den Arbeitsagenturen und Jobcentern mehr Handlungsspielraum. Sie löst aber nicht eines der bisher größten Probleme, überhaupt wirtschaftlich tragfähige Gruppen zu bilden oder Lösungen für Berufe zu finden, in denen keine Gruppenmaßnahmen möglich sind. Umschulungsbegleitende Hilfen waren auch bisher möglich, rechnen sich aber ebenfalls nur, wenn tragfähige Gruppengrößen zustande kommen. Zudem sollten darin auch Aufgaben der Koordinierung der Lernorte Betrieb und Bildungsträger im Sinne einer Begleitung betrieblicher Lernprozesse finanziert werden können. Es wird daher kritisch zu beobachten sein, wieweit sich beide Systeme – Bildungsgutscheinverfahren und Ausschreibungen – miteinander verbinden lassen. Um einen möglichst breiten Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu schaffen, sollten die Möglichkeiten für Einzelmaßnahmen außerhalb des aufwändigen AZAV-Zulassungsverfahrens erleichtert werden.

6. Weiterbildungsprämien

Zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen können Teilnehmende an abschlussorientierter beruflicher Nachqualifizierung künftig Prämien bei Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erhalten. Die Teilnahme an einer abschlussbezogenen Weiterbildung stellt hohe Anforderungen an Motivation und Durchhaltevermögen. „Mit der Einführung von Erfolgsprämien für das Bestehen einer durch Gesetz oder Verordnung geregelten Zwischen- und der Abschlussprüfung soll die Motivation erhöht werden, eine (...) geförderte abschlussbezogene berufliche Weiterbildung aufzunehmen, durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Die Prämienzahlung honoriert damit Lernbereitschaft und Durchhaltevermögen der Teilnehmenden“, heißt es in der Begründung zu dieser Gesetzesänderung.

§ 131a Absatz 3 lautet: „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an einer nach § 81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, erhalten folgende Prämien, wenn die Maßnahme vor Ablauf des 31. Dezember 2020 beginnt:

- Nach Bestehen einer in diesen Vorschriften geregelten Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 € und
- Nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 €.“

Die Prämien werden bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes nicht als Einkommen im Sinne des § 11a SGB II angerechnet. Sie werden auch nicht für trägerinterne Leistungsüberprüfungen gewährt. Bei Ausbildungsberufen mit gestreckten Abschlussprüfungen wird der erste Teil der Abschlussprüfung der Zwischenprüfung gleichgestellt.

Einschätzung des Facharbeitskreises

Für die Annahme, mit einer Erfolgsprämie könnten Motivation und Durchhaltevermögen gefördert werden, gibt es nach den Erfahrungen der letzten 20 Jahre abschlussbezogener Nachqualifizierung keine Begründungen. Bisher existieren keine belastbaren empirischen Belege, dass allein mit Erfolgsprämien Motivation und Durchhaltevermögen gestärkt werden können. Auch die Projekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“, auf deren Erfahrungen der Facharbeitskreis zurückgreifen kann, haben gezeigt, dass ein Bündel verschiedener Faktoren sich positiv auf die Weiterbildungsbeurteilung an- und ungelernter Menschen auswirkt:

- *Eine gute Beratung vor Beginn und während der Nachqualifizierung sowie die Chance für die Betroffenen, eigene Ziele und Entscheidungen umsetzen zu können.*
- *Die Aussicht, sich mit einem Berufsabschluss bessere berufliche Perspektiven erschließen zu können.*
- *Ein Lernkonzept, das auf Vorkenntnisse und Erfahrungen der Lernenden aufbaut, betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse einbezieht, Theorie und Praxis miteinander verknüpft und eine integrierte Lern- und Sprachförderung sowie begleitende Beratung enthält.*
- *Eine überschaubare Dauer bis zur Abschlussprüfung.*
- *Eine ausreichende finanzielle Absicherung für die Zeit der Weiterbildung.*

Das Fehlen einer ausreichenden finanziellen Absicherung für eine zwei oder sogar drei Jahre dauernde abschlussbezogene Weiterbildung ist für viele ein gewichtiges Argument, sich lieber für die Aufnahme einer Arbeit und gegen eine Nachqualifizierung zu entscheiden. Nach den Erfahrungen des Facharbeitskreises sind auch die oft kritisierten Abbruchquoten bei Umschulungen meist nicht auf zu geringe Motivation oder Durchhaltevermögen zurückzuführen. Sie hängen meist damit zusammen, dass durch das während der Weiterbildung gezahlte Arbeitslosengeld allein der Lebensunterhalt der Familie oft nicht ausreichend gesichert werden kann. Im Unterschied zur Arbeitslosigkeit fallen während der Weiterbildung Zuverdienstmöglichkeiten weg. Die Kosten für Kleidung, Material, Versorgung sind höher. Zusätzliche Fahrtkosten und Kosten für die Kinderbetreuung müssen oft mehrere Monate vorfinanziert werden.

Die Teilnehmenden stehen also bei Eintritt in die Maßnahme finanziell schlechter da als vorher. Die Aussichten auf Erfolgsprämien nach einem und zwei Jahren ändern daran relativ wenig. Aus Sicht des Facharbeitskreises würde ein „Qualifizierungsgeld“ zusätzlich zum Arbeitslosengeld (zum Beispiel in Höhe des Freibetrags von 400 € nach § 155 Abs. 3 SGB III) während der Teilnahme an abschlussbezogener Weiterbildung die Finanzierungsprobleme der betroffenen Menschen besser lösen und die Weiterbildungsbereitschaft mehr stärken können. Dies würde denjenigen helfen, die eigentlich motiviert und interessiert sind, sich aber aus Finanzierungsgründen gegen die Nachqualifizierung entscheiden. Es würde auch denjenigen zugutekommen, die sich zunächst nur für Teilqualifikationen entscheiden, diesen Weg aber nach ersten Erfolgen bis zum Berufsabschluss fortsetzen würden.

Die Idee des Gesetzgebers, auf freiwilliger Basis an Zwischenprüfungen teilzunehmen, um die erste Prämie zu erhalten, ist gut gemeint. Diese zusätzlichen Prüfungsgebühren sind aber in den Kalkulationen zertifizierter Maßnahmen nicht enthalten und würden auch in Zukunft zu Lasten der Träger gehen. Ungleichbehandlungen sind daher nicht auszuschließen. Zudem belegen die Erfahrungen der abschlussbezogenen Nachqualifizierung, dass Erfolgserlebnisse durch Modulzertifikate bereits nach kürzerer Zeit (nach zwei oder drei Monaten und nicht erst nach knapp einem Jahr) erheblich zur Motivation und zum Weiterlernen beitragen. Ob dieser Effekt nach einem knappen Jahr noch eintritt, wird zu beobachten sein. Dieser Effekt ist zudem nicht zwingend an eine Kammerprüfung geknüpft.

7. Weitere Regelungen zu Transfergesellschaften und zu Arbeitslosenversicherungsleistungen

Die Fördermöglichkeiten für berufliche Weiterbildung bzw. abschlussorientierter beruflicher Nachqualifizierung innerhalb von Transfergesellschaften werden verbessert. Längere Maßnahmen können während der Laufzeit der Transfergesellschaft unter finanzieller Beteiligung des bisherigen Arbeitgebers begonnen und anschließend bruchlos weitergeführt werden, finanziert durch die Bundesagentur für Arbeit. Die ebenfalls in dem Gesetz enthaltenen Verbesserungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung beziehen sich im Wesentlichen darauf, dass sich Menschen in Elternzeit oder in nicht durch das SGB III bzw. SGB II geförderter Weiterbildung (z. B. Meister-Bafög) freiwillig im Rahmen der Arbeitslosenversicherung weiter versichern können.

Berlin, April 2016

Facharbeitskreis Nachqualifizierung

bag arbeit e.V.

Brunnenstraße 181

10119 Berlin

030 2830580

www.bagarbeit.de/die-bag-arbeit/fachgruppen/Facharbeitskreis%20Nachqualifizierung/

www.bagarbeit.de

Link zum Wortlaut des Gesetzes mit den ausführlichen Begründungen:

<http://www.bagarbeit.de/themen/key@1504>