

Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung zielgerichtet gestalten

Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein Qualifizierungschancengesetz

19. Oktober 2018

Zusammenfassung

Es ist gut, dass sich das Bundesarbeitsministerium auf den Weg gemacht hat, um das Thema „Weiterbildung“ zu forcieren und Vorschläge zur Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitslosenversicherung vorgelegt hat. Weiterbildung wird gerade auch vor dem Hintergrund des digitalen Strukturwandels immer wichtiger, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu sichern.

Weiterbildung ist **Kernaufgabe** von **Arbeitgebern** und **Arbeitnehmern** und muss dies auch bleiben. Sie liegt in ihren ureigensten Interessen. Betriebliche Weiterbildung spielt dabei eine ganz besondere Rolle. Keiner kann Weiterbildung besser als die Betriebe. Sie wissen, welche Fähigkeiten Beschäftigte brauchen, um gut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein. Nach Erhebungen des Institutes der deutschen Wirtschaft investieren die Unternehmen dazu jährlich etwa 33 Mrd. €.

Die **Arbeitslosenversicherung** kann dies insbesondere mit dem Ziel der **Prävention** von Arbeitslosigkeit und dem Fokus auf die **Zielgruppen** Geringqualifizierte, Ältere und qualifizierte Beschäftigte in KMU flankierend ergänzen. Die Arbeitslosenversicherung kann damit nur eine **Säule** der von der Bundesregierung angekündigten **Nationalen Weiterbildungsinitiative** sein. Sie kann und darf das dazu notwendige Gesamtkonzept nicht ersetzen.

Der Entwurf des Qualifizierungschancengesetzes enthält viele sinnvolle Vorschläge. Insbesondere bei der Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung **muss jedoch nachjustiert** werden:

- Die **Zielgruppe**, nämlich Beschäftigte die „vom Strukturwandel betroffen sind“, ist zu viel zu weit gefasst. Eine weitere Eingrenzung, insbesondere für qualifizierte Beschäftigte in Unternehmen mit über 250 Beschäftigten, muss gesetzlich fixiert werden, um eine wenig zielgerichtete und uferlose Förderung zu unterbinden. Zielgruppe sollten Beschäftigte sein, denen **Arbeitslosigkeit oder in absehbarer Zeit (z. B. innerhalb von zwei bis drei Jahren) eine umfassende Entwertung der Qualifikation droht**. Zur besseren Eingrenzung schlagen wir ein **mehrstufiges Verfahren** vor. Die Erweiterung der Zielgruppe um Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, mag im Einzelfall sinnvoll sein, pauschal ist das aber nicht zielführend, weil nicht am Arbeitsmarktrisiko des Einzelnen angesetzt wird.
- Wir schlagen eine Begrenzung der Weiterbildungsförderung auf Unternehmen mit **bis zu 2.000 Beschäftigte („Mittelständler“)** vor. Im Gesetzentwurf gibt es diese Begrenzung nach wie vor nicht. Eine gesetzliche Festlegung dazu wäre aber notwendig.
- Schon mit dem Vorschlag einer Qualifizierungsförderung für mittelständische Unter-



nehmen bis zu 2.000 Mitarbeitern wird gegenüber der bisherigen WeGebAU-Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) **Neuland** betreten. Deshalb muss die Ausweitung zu Erprobungszwecken **befristet** und **evaluiert** werden.

Die im Gesetzentwurf genannten **Mehrkosten** der Weiterbildungsförderung i. H. v. 800 Mio. € pro Jahr sind nicht plausibel und **nicht nachvollziehbar**. Das BMAS muss innerhalb der Bundesregierung die Kostenkalkulation abstimmen und im Gesetzentwurf plausibel darlegen. Alle Vorschläge zur Weiterbildungsförderung müssen in die **Nationale Weiterbildungsstrategie eingebettet** werden und auch dort diskutiert werden.

- Ein **abgestufter Zuschuss** zu den Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüssen für qualifizierte Beschäftigte in Unternehmen mit bis zu 2.000 Beschäftigten ist zu begrüßen. Dabei sollten insbesondere die Kriterien Unternehmensgröße, Alter der Beschäftigten und Qualifizierungsziel (abschlussorientiert vs. Anpassungsqualifizierung) Berücksichtigung finden.
- Die geplante Ausgestaltung der **Erweiterungsqualifizierungen für Arbeitslose** birgt die Gefahr von Qualifizierungen am Arbeitsmarkt vorbei. Weiterbildung auch bei Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung vor dem Hintergrund des Strukturwandels infolge der Digitalisierung stärker zu fördern, ist zwar grundsätzlich richtig. Qualifizierung darf aber kein Selbstzweck sein, sondern muss gerade bei arbeitslosen Menschen immer mit Fokus auf eine Integration in Arbeit erfolgen. Die Vermittlungsfachkräfte müssen auch weiterhin die Möglichkeit haben, individuelle Wege zur nachhaltigen Integration in Arbeit zu finden, die nicht zwangsläufig aus einer Erweiterungsqualifizierung bestehen müssen.
- Die **Senkung des Beitragssatzes** zur Arbeitslosenversicherung um **0,5 Prozentpunkte** entlastet die Beitragszahlenden, ohne die notwendige Konjunkturreserve

anzutasten. Das Bekenntnis zu ggf. weitergehender Absenkung ist zu begrüßen.

Weitere wichtige Punkte:

- Die Ausweitung der **Rahmenfrist auf 30 Monate** ist angesichts der Struktur der Arbeitslosigkeit mit z. T. besonders schwierigen (Erwerbs)-Biografien vertretbar. Der Verwaltungsaufwand für die BA zur Überprüfung der Arbeitslosengeldansprüche hält sich in akzeptablen Grenzen.
- Die Senkung der **Sozialversicherungspauschale** von 21 % auf 20 % ist eine Arbeitslosengelderhöhung durch die Hintertür und sollte unterbleiben.
- Die **Entfristung** der Zeitgrenzen für **sozialversicherungsfreie kurzfristige** Beschäftigungen ist zu begrüßen.



Im Einzelnen

Weiterbildungsförderung zielgruppenorientiert gestalten

Es ist richtig, die Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung weiterzuentwickeln. Ziel der Weiterbildungsförderung ist es, drohende Arbeitslosigkeit präventiv zu bekämpfen und Anstöße für Betriebe zu geben, ihre Beschäftigten weiterzuqualifizieren. Die im Gesetzentwurf in § 82 SGB III-E vorgesehene Weiterbildungsförderung für Beschäftigte ist allerdings zu breit angelegt, nicht zielgenau, führt zu Mitnahmeeffekten und schränkt die Verantwortung der Unternehmen und Beschäftigten für die Weiterbildung ein. Weiterbildung ist die Kernaufgabe von Betrieben und Beschäftigten selbst und muss es auch bleiben: Sie kennen die Qualifizierungsbedarfe am besten.

Die im Gesetzentwurf festgelegte **Zielgruppe** ist **viel zu weit** gefasst. Nach § 82 SGB III-E soll „die Förderung [...] darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.“ Diese Beschreibung der Zielgruppe lässt eine uferlose Förderung zu, da nahezu jeder Beschäftigte von einem Strukturwandel, insbesondere der Digitalisierung, betroffen sein kann.

Stattdessen sollte die Weiterbildungsförderung von **qualifizierten Beschäftigten in Unternehmen** über 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf **von Arbeitslosigkeit bedrohte** Beschäftigte und Beschäftigte fokussieren, die in **absehbarer Zeit** (z. B. inner-

halb von 2 bis 3 Jahre) mit einer **umfassenden Entwertung ihrer Qualifikation** rechnen müssen. Zur ersten Eingrenzung dieses Personenkreises ist eine weitere gesetzliche Fixierung notwendig. Wir schlagen hierzu ein **mehrstufiges Verfahren** vor:

1. Der Personenkreis muss in einem Beruf tätig sein, für den das **IAB** eine **Substitutionspotenzial von mindestens 70 %** identifiziert hat.¹
2. Die **Verwaltungsausschüsse der Agenturen vor Ort** müssen sich mit der Frage befassen, ob im Agenturbezirk im jeweiligen Beruf mit hohem Substitutionspotenzial tatsächlich in absehbarer Zeit Arbeitslosigkeit droht. Mit anderen Worten sollen der Verwaltungsausschuss und die darin vertretenen Akteure des regionalen Arbeitsmarktes – insbesondere die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer - ihre **Prognose** dazu abgeben, ob die Substituierungspotenziale auch tatsächlich in absehbarer Zeit (z. B. innerhalb der nächsten zwei bis drei Jahre) realisiert werden.

Auch dieses Verfahren stellt nur eine erste Eingrenzung der Zielgruppe dar. Bei jedem zu fördernden Beschäftigten muss die BA eine Einzelfallprüfung (Ermessensentscheidung) durchführen. Sie hat dabei zu prüfen, ob dies im konkreten Förderfall auch erfüllt ist oder ob z. B. in diesem speziellen Einzelfall – trotz negativer Auswahl – auf den vorstehenden Prüfungsstufen dennoch eine drohende Arbeitslosigkeit anzunehmen ist.

Laut Gesetzentwurf soll die Zielgruppe auch Beschäftigte umfassen, „die eine Weiterbildung in einem **Engpassberuf** anstreben“. Es ist nicht sinnvoll, die Zielgruppe anhand des Qualifizierungsziels festzumachen. Primäres Ziel der Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung ist die Prävention vor Arbeitslosigkeit – und nicht das Schließen von Fachkräfteengpässen. Selbstverständlich können Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder denen in absehbarer Zeit eine

¹ Laut IAB sind ca. 7,9 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (d. h. 70 % der ausgeübten Tätigkeiten sind theoretisch durch Computer ersetzbar) ausgesetzt. Das IAB ist in

der Lage, Substituierungspotenziale regional- und berufsgenau sowie differenziert nach Anforderungsniveau (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) zu bestimmen (siehe IAB-Kurzbericht 4/2018).



Entwertung ihrer Qualifikation droht, in einem Engpassberuf qualifiziert werden. Es wäre sogar wünschenswert, dass die Beratung und Qualifizierung einen besonderen Fokus auf Engpassberufe legt, da es sich hierbei auch um Berufe mit guter Beschäftigungsperspektive handelt. Jedoch sollte es nicht dazu kommen, dass Beschäftigte mit „sicheren“ Arbeitsplätzen mit Hilfe einer BA-Förderung von ihrem Arbeitsplatz weg in einen Engpassberuf qualifiziert werden. Eine explizite Öffnung der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten mit dem Qualifizierungsziel Engpassberuf ist daher unnötig.

Weiterbildungsförderung mittelstandsorientiert gestalten

Ein in Höhe und Umfang maßvoller Ausbau der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte in größeren mittelständischen Unternehmen (z. B. 250 bis 2.000 Beschäftigte) mit der o. g. Eingrenzung der Zielgruppe wäre sinnvoll, um Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Bei der Abgrenzung von förderungsberechtigten Unternehmen könnte auf den Grenzwert von **2.000 Beschäftigten** im Mitbestimmungsgesetz abgestellt werden. In Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten bestehen nicht nur die üblichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich der Weiterbildung von Mitarbeitern; es ist davon auszugehen, dass Weiterbildung als Teil der Unternehmens-/Personalentwicklung auch im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen intensiv diskutiert wird und die Arbeitnehmervertreter sich in diesen Prozess intensiv einbringen.

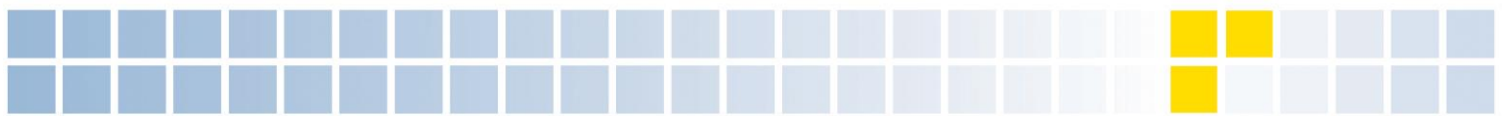
Förderhöhen an Zielgruppen und Qualifizierungszielen ausrichten

Anstatt Weiterbildungsförderung mit der Gießkanne zu betreiben und privates Weiterbildungsengagement zu verdrängen, sollte das Programm WeGebAU der BA unter Beibehaltung des zielgruppenspezifischen Ansatzes weiterentwickelt werden. Dabei sollten folgende Grundsätze gelten:

- Die Förderung von Geringqualifizierten sollte höher ausfallen als von qualifizierten Beschäftigten,
- die Förderung bei abschlussorientierter Qualifizierungen (inkl. Teilqualifizierung) sollte höher ausfallen als bei Anpassungsqualifizierungen,
- die Förderung bei älteren Beschäftigten sollte höher als bei jüngeren sein. Dabei empfehlen wir allerdings, die **Altersgrenze** von bisher **45 auf 55 Jahre** anzuheben, um der demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen. Denn über 45 Jahre sind jetzt schon fast 50 % der Beschäftigten
- und bei Beschäftigten in KMU sollte die Förderung höher ausfallen als bei Beschäftigten in mittelständischen Unternehmen (250 bis 2.000 Beschäftigte).
- Die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in mittelständischen Unternehmen (250 bis 2.000 Beschäftigte) mit Berufsabschluss sollte sich auf von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte beschränken und Personen, die durch eine sich verändernde Arbeitswelt in absehbarer Zeit (z. B. innerhalb von zwei bis drei Jahren) mit einer umfassenden Entwertung ihrer bisherigen beruflichen Qualifikation rechnen müssen.

Unter der Voraussetzung, dass es zu einer Eingrenzung der Zielgruppe und einer Beschränkung bei der Unternehmensgröße kommt schlagen wir folgende **Förderhöhen** beim Zuschuss zu den **Lehrgangskosten** und zum **Arbeitsentgelt** vor:

- **Geringqualifizierte** Beschäftigte sollten wie bisher unabhängig von der Unternehmensgröße bis zu 100 % sowohl beim Zuschuss zu den Lehrgangskosten als auch beim Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) gefördert werden können.
- Für **qualifizierte** Beschäftigte in **Kleinstunternehmen** (bis neun Beschäftigte) sollte der Zuschuss zu den Lehrgangskosten bis zu 100 % betragen können – unabhängig davon, ob es sich um eine abschlussorientierte oder eine Anpassungsqualifizierung handelt. Ein AEZ sollte bei abschlussorientierte Qualifizierung von bis zu 75 % gewährt werden können.
- Für **qualifizierte** Beschäftigte in **Kleinunternehmen** (10 bis 49 Beschäftigte) sollte der Zuschuss zu den Lehrgangskosten



Förderung von Beschäftigten mit Berufsabschluss			
1 bis 9 MA (inländische Beschäftigte)	10 bis 49 MA (inländische Beschäftigte)	50 bis 249 MA (inländische Beschäftigte)	250 MA bis 2.000 MA (inländische Beschäftigte)*
<u>Abschlussorientiertes Qualifizierungsziel:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 100 % AEZ bis zu 75 % bzw. bei TQ progressiv gestaffelt von 50 % bis zu 75 % 	<u>Abschlussorientiertes Qualifizierungsziel:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 100 % AEZ bis zu 50 % bzw. bei TQ progressiv gestaffelt von 25 % bis zu 50 % 	<u>Abschlussorientiertes Qualifizierungsziel:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 75 % (ab dem 55. Lebensjahr bis zu 100 %) AEZ bis zu 50 % bzw. bei TQ progressiv gestaffelt von 25 % bis zu 50 % 	<u>Abschlussorientiertes Qualifizierungsziel:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 25 % (ab dem 55. Lebensjahr bis zu 75 %) AEZ bis zu 25 % bzw. bei TQ progressiv gestaffelt von 0% bis zu 25 %
<u>Anpassungsqualifizierung, vorrangig digitale Grundkompetenzen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 100 % 	<u>Anpassungsqualifizierung, vorrangig digitale Grundkompetenzen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 100 % 	<u>Anpassungsqualifizierung, vorrangig digitale Grundkompetenzen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 50 % 	<u>Anpassungsqualifizierung, vorrangig digitale Grundkompetenzen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Lehrgangskosten bis zu 25 %

* Die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten mit Berufsabschluss in mittelständischen Unternehmen (250 bis 2.000 Beschäftigte) muss sich auf von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte beschränken.]

ebenfalls bis zu 100 % betragen können – unabhängig davon, ob es sich um eine abschlussorientierte oder eine Anpassungsqualifizierung handelt. Ein AEZ sollte bei abschlussorientierte Qualifizierung von bis zu 50 % gewährt werden können.

- Für **qualifizierte** Beschäftigte in **mittleren** Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) sollte der Zuschuss zu den Lehrgangskosten bei abschlussorientierter Qualifizierung bis zu 75 % und bei älteren Beschäftigten (ab dem 55. Lebensjahr) bis zu 100 % betragen können; bei Anpassungsqualifizierungen hingegen altersunabhängig 50 %. Ein AEZ sollte bei abschlussorientierte Qualifizierung von bis zu 50 % gewährt werden können.
- Für **qualifizierte** Beschäftigte in **größeren mittelständischen** Unternehmen (250 bis 2.000 Beschäftigte) sollte der Zuschuss zu den Lehrgangskosten bei abschlussorientierte Qualifizierung bis zu 25 % und bei älteren Beschäftigten (ab dem 55. Lebensjahr) bis zu 75 % betragen können; bei Anpassungsqualifizierungen hingegen altersunabhängig 25 %. Ein AEZ sollte bei abschlussorientierte Qualifizierung von bis zu 25 % gewährt werden können.

Zu Recht sollen Weiterbildungsmaßnahmen nur dann förderfähig sein, wenn sie über eine rein arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildung hinausgehen, mehr als vier Wochen dauern und die Maßnahmen und der Träger zertifiziert sind. Das Kriterium, dass eine Maßnahme außerhalb des Betriebes

stattfinden muss, ist so zu verstehen, dass die Maßnahme durch einen AZAV-zertifizierten Dritten durchgeführt werden muss.

Weiterbildungsförderung evaluieren und in Nationale Weiterbildungsstrategie einbetten

Im Vergleich zu diesem Vorschlag ist die im Gesetzentwurf vorgesehene Förderung zu breit angelegt und fordert Mitnahmeeffekte geradezu heraus: Alle Beschäftigten, die vom Strukturwandel betroffen sind, sollen unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Unternehmensgröße mit gestaffeltem Arbeitsentgeltzuschuss und gestaffelter Übernahme der Lehrgangskosten gefördert werden können. Vor diesem Hintergrund erscheinen die im **Gesetzentwurf** angegebenen **Mehrkosten** für die Weiterbildungsförderung mit 800 Mio. € pro Jahr als **nicht plausibel**. Das Bundesarbeitsministerium muss daher innerhalb der Bundesregierung die Kostenkalkulation abstimmen und im Gesetzentwurf plausibel darlegen.

Angesicht möglicher weitreichender Auswirkungen auf die Weiterbildungspraxis muss eine Ausweitung der Weiterbildungsförderung zuerst **befristet** eingeführt (z. B. Befristung auf drei Jahre) und **evaluiert** werden.

Im Koalitionsvertrag wurde die Entwicklung einer „**Nationalen Weiterbildungsstrategie**“ für alle Beschäftigten und Arbeitsuchenden



vereinbart. Nicht alles, was gut und sinnvoll erscheint, darf nur vom **Beitragszahler** finanziert werden, sondern es müssen über einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz ggf. auch **Steuermittel** eingesetzt werden. Das Thema „Weiterbildungsförderung“ muss in der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebettet und auch dort diskutiert werden. Die Arbeitslosenversicherung kann sich hier im Rahmen ihres Auftrags, nämlich der Bekämpfung und Prävention von Arbeitslosigkeit, als einer von mehreren wesentlichen Akteuren einbringen. Die BDA hat konkrete Vorschläge gemacht, wie die Arbeitslosenversicherung ihre Weiterbildungsförderung weiterentwickeln kann. Allerdings müssen die Verantwortlichkeiten klar voneinander abgegrenzt und deutlich gemacht werden, was die Aufgabe des Beitragszahlers, der Gesamtgesellschaft und jedes einzelnen Beschäftigten bzw. Betriebes ist. Ungerechtfertigte und einseitige Belastungen der Beitragszahler, die langfristig auf dem Arbeitsmarkt zu kontraproduktiven Arbeitskostensteigerungen führen können, müssen vermieden werden.

Weiterbildungsförderung qualifizierter Arbeitsloser durch „Erweiterungsqualifizierungen“ muss Integrationschancen erhöhen

Die in § 81 Abs. 1a SGB III-E vorgesehene Einführung von Erweiterungsqualifizierungen birgt in der derzeitigen Ausgestaltung die Gefahr von Qualifizierung am Arbeitsmarkt vorbei. § 81 Abs 1a SGB III-E muss daher geändert werden. Denkbar wäre hinter dem Wort „Beschäftigungsfähigkeit“ den Zusatz „und dadurch eine schnelle und nachhaltige Integration“ einzufügen. Laut Gesetzesbegründung soll die Erweiterungsqualifizierung nicht mehr zwingend zur beruflichen Eingliederung erforderlich sein. Qualifizierung nur der Qualifizierung wegen zu fördern ist jedoch nicht der richtige Ansatz. Weiterbildung ist nicht für jeden Arbeitslosen immer die beste Integrationsstrategie. Sie kann auch zur Arbeitsmarktförderung führen. Jede Qualifizierung muss am Bedarf des (regionalen) Arbeitsmarkts und den Arbeitsmarktchancen ausgerichtet sein. Zwar ist der Ansatz, Aufstiegswege für arbeitslose Menschen zu verbessern, durchaus

richtig. Durch die Solidargemeinschaft ist dies aber nur zu rechtfertigen, wenn damit die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. zumindest die nachhaltige Integration in der notwendigen Weise verfolgt wird. Im Übrigen hilft die beste Erweiterungsqualifizierung nichts, wenn an deren Ende nicht zumindest der Einstieg in Beschäftigung steht. Längere Arbeitslosigkeit statt echtem beruflichen Weiterkommen wäre die Folge. Mit der jetzt im Gesetzentwurf enthaltenen Regelung wird das völlig falsche Signal gesetzt, dass allein das Absolvieren irgendeiner Form von Erweiterungsqualifizierung bzw. deren Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung sinnvoll und richtig ist.

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung schon jetzt Aufgabe der BA – Verweisberatung sicherstellen

Die explizite Aufnahme der Weiterbildungsberatung, Qualifizierungsberatung und Beratung im Erwerbsleben in den Gesetzestext definieren keine neuen Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. Schon jetzt hat die Bundesagentur in § 29 SGB III einen Beratungsauftrag auch gegenüber Beschäftigten. Die konkrete Ausgestaltung der Beratung ist Aufgabe der BA gemeinsam mit der Selbstverwaltung, die das Projekt „**Lebensbegleitende Berufsberatung**“ (LBB) auf den Weg gebracht haben. Hieran arbeiten die Arbeitgebervertreter in der Selbstverwaltung weiterhin konstruktiv mit. Dabei ist zentrale Herausforderung, die **Qualität der Beratung** durch die BA zu verbessern.

Zentral ist, dass sich die Arbeitsagenturen auf die Rolle eines **Weiterbildungslotsen** beschränken, da **wo es bereits vielfältige, vorhandene Weiterbildungsberatungsstrukturen** gibt. Ein Ausbau der BA zu einer umfassenden Weiterbildungsberatungsbehörde ist nicht erforderlich und hätte zudem einen erheblichen Personalaufbau zur Folge. Es existieren bereits gut funktionierende Weiterbildungsberatungsstrukturen und Weiterbildungsdatenbanken. Das heute schon bestehende große Netz an Beratungsstützpunkten muss im Sinne der notwendigen Nachfrageorientierung erhalten werden. Allein für das



Programm „Bildungsprämie“ des Bundesbildungsministeriums gibt es bundesweit rd. 530 Beratungsstellen. Viele Bundesländer fördern zudem ein unabhängiges Netzwerk an Beratungsstellen, so z. B. das Netzwerk „Fortbildung in Baden-Württemberg“, „Bildungsberatung in Niedersachsen“ oder „Weiterbildung Hamburg“. Diese, den individuellen und regionalen Bedarfen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entsprechende Angebotsvielfalt muss erhalten bleiben. Eine Monopolisierung des Beratungsmarktes mit Verdrängung anderer Akteure darf kein Ziel für die BA sein und muss auf jeden Fall vermieden werden.

Unnötige Doppelstrukturen ergeben sich auch, wenn den **Arbeitsagenturen** eine umfassende Beratungszuständigkeit auch für **SGB-II-Leistungsberechtigte** zugesprochen wird. Es ist weder sinnvoll noch weiterführend akzeptabel, wenn die Agenturen für Grundsicherungsbezieher Beratung anbieten und Maßnahmepläne erstellen, deren Umsetzung dann aber im Aufgabenbereich der Jobcenter liegt.

Wichtig ist, dass insgesamt in Richtung von Qualifizierungen beraten wird, die die Bedarfe des Arbeitsmarktes und die Stärken des Einzelnen berücksichtigen. Die Begründung des Gesetzentwurfes misst den tatsächlichen Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt bisher leider wohl eher nur eine nachrangige Bedeutung bei und könnte deshalb auch grundlegende Missverständnisse auslösen.

Erweiterung der Rahmenfrist vertretbar

Angesichts der Struktur der Arbeitslosigkeit mit z. T. besonders schwierigen (Erwerbs-) Biografien ist die Ausweitung der Rahmenfrist auf 30 Monate eine vertretbare Lösung. Menschen, die sich immer wieder bemühen in Beschäftigung zu kommen, haben so länger Zeit, die notwendige Anwartschaftszeit von zwölf Monaten zu erreichen. Dennoch darf eine Verlängerung der Rahmenfrist nicht darüber hinwegtäuschen, dass den Betroffenen nur dann wirklich geholfen wird, wenn sie **dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen**. Entscheidend sind daher gezielte **Quali-**

fizierungsmaßnahmen für Geringqualifizierte oder die **befristete Begleitung** auch nach Aufnahme der Beschäftigung von Personen, bei denen das Risiko eines frühzeitigen Rückfalls in die Arbeitslosigkeit besteht.

Es ist zu begrüßen, dass die Ausweitung der Rahmenfrist erst **zum 1. Januar 2020** in Kraft treten und sich nur auf Personen erstrecken soll, die nach Inkrafttreten mindestens einen Tag sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Das verringert erheblich den Verwaltungsaufwand der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Überprüfung von Arbeitslosengeldansprüchen.

Zu Recht wurden öffentlich diskutierte Vorschläge um eine Verkürzung der Anwartschaftszeit (z. B. Alg-Anspruch bereits nach 8 oder 10 Monaten Beitragszahlung) nicht aufgegriffen. Die **Verkürzung der Anwartschaftszeit** bei gleichzeitiger Verlängerung der Rahmenfrist **hätte Fehlanreize gesetzt**, sich nicht unmittelbar um eine neue, möglichst längerfristige Beschäftigung zu bemühen. Menschen können so in einen ständigen Wechsel von Kurzzeitbeschäftigung und Arbeitslosengeldbezug geraten. Nicht gewollte Anreize für **freiwillige Kurzarbeitslosigkeit** dürfen nicht gesetzt werden.

Die Arbeitslosenversicherung muss weiterhin dem **Prinzip der Risikoversicherung** folgen. Die Solidargemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung (selbst Geringverdiener zahlen ab dem ersten Cent Beiträge) darf nur für das Risiko der Arbeitslosigkeit, nicht aber dafür in Anspruch genommen, typische Berufsverläufe mit Arbeitslosengeld durchzufinanzieren, bei denen von vornherein Arbeitslosigkeitszeiten bewusst und planmäßig in Kauf genommen werden. Daher sollte die seit mehreren Jahren immer wieder verlängerte **Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit (§ 142 Abs. 2 SGB III) abgeschafft werden**. Warum diese Regelung weiterhin notwendig sein soll, begründet der Gesetzentwurf nicht. Er enthält vielmehr gar keine Begründung.



Entlastung der Beitragszahlenden durch Absenkung des Beitragssatzes um 0,5 Prozentpunkte

Es ist richtig, den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung – deutlicher als im Koalitionsvertrag vereinbart – um insgesamt 0,5 Prozentpunkte auf 2,5 % abzusenken.

Mittel, die nicht für eine Konjunkturreserve benötigt werden, werden so zur Entlastung der Arbeitgeber und Beschäftigten genutzt. Positiv zu bewerten ist auch das **Signal, dass** bei einer weiteren guten konjunkturellen Entwicklung, **weitere Absenkungen möglich** sind und per Verordnung realisiert werden sollen. Gleichzeitig wird eine notwendige Reserve in der Arbeitslosenversicherung für Konjunkturunbrüche abgesichert.

Mit der Entlastung haben Betriebe und Beschäftigte Geld zur freien Verfügung, das sie z. B. für Investitionen, Gewinnausschüttungen oder auch Weiterbildung einsetzen können. Dieser Weg ist unbürokratischer und zielgenauer als zuerst von Unternehmen und Beschäftigten über Beiträge Geld einzusammeln, um es ihnen anschließend zur Weiterbildungsförderung zurückzugeben.

Beispiel:

Die Beitragssatzsenkung um 0,5 Prozentpunkte entlastet ein Industrieunternehmen mit 2.000 Beschäftigten und einer durchschnittlichen Bruttolohnsumme von 97 Mio. €* um 243.000 € pro Jahr. Dieses Geld kann frei und flexibel z. B. auch für Weiterbildung eingesetzt werden – individuell, unbürokratisch und ohne Förderantrag.

(*Unterstellt wird ein durchschnittliches Bruttoentgelt von 48.700 € pro Beschäftigten im produzierenden Gewerbe; Quelle: Stat. Bundesamt 2018.)

Keine Arbeitslosengelderhöhung durch die Hintertür

Die Senkung der Sozialversicherungspauschale von 21 % auf 20 %, die für die Berechnung von Arbeitslosengeld zugrunde gelegt wird, führt zu einer Arbeitslosengelderhöhung durch die Hintertür. Bereits durch die Senkung des Beitragssatzes findet automatisch eine Entlastung der Beschäftigten statt, denn alle Arbeitslosengeldbezieher waren zuvor Beitragszahler, die hälftig von der Beitragssatzsenkung profitieren. Es besteht kein Anlass das Arbeitslosengeld proportional stärker zu erhöhen, als der Beitragssatz für Beschäftigte gesenkt wird.

Drohende Beitragssatzsteigerungen in der gesetzlichen Pflegeversicherung lassen es zweifelhaft erscheinen, dass es tatsächlich zu einer substantiellen Absenkung der gesamten Beitragsbelastung kommen wird. Damit ist auch die Begründung für die Senkung der Sozialversicherungspauschale im vorliegenden Gesetzentwurf hinfällig.

Entfristung der „70-Tage-Regelung“ für kurzfristige Beschäftigung zu begrüßen

Die richtige Entfristung der Zeitgrenzen für sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen ist eine wichtige Entlastung für Betriebe, die in besonderem Maße auf Saisonarbeit angewiesen sind.

Ansprechpartner:

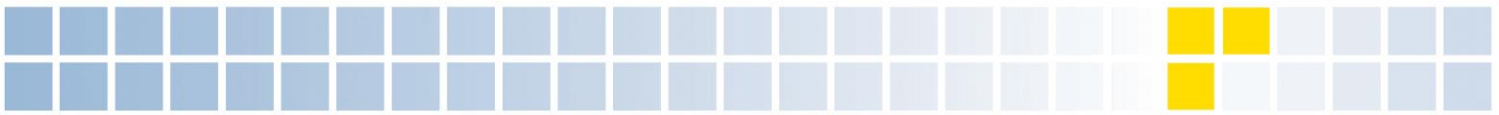
BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.