

BESCHÄFTIGTENTRANSFER REFORMIEREN – TRANSFORMATION BEWÄLTIGEN

Reformvorschläge zur Weiterentwicklung der §§ 110ff. SGB III

Die insbesondere durch Digitalisierung und Dekarbonisierung beschleunigte Transformation stellt die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Der Schlüssel liegt hier unstrittig in der stetigen Entwicklung von Fachkräften, deren Qualifikationen sich konsequent an den sich immer wieder verändernden, betrieblichen Bedarfen orientiert. Außer Frage steht, dass sich eine erhebliche Anzahl von Beschäftigten mit beruflichen Umbrüchen konfrontiert sehen wird.

Der Beschäftigtentransfer ist hier das ausschlaggebende arbeitsmarktpolitische Instrument für die Job-to-Job-Qualifizierung. Er bildet die Schnittstelle zwischen Kompetenzermittlung, zielgerichteter Qualifizierungs- und Entwicklungsplanung und nachhaltiger Qualifizierung für neue Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten in anderen Betrieben und Branchen. Beschäftigtentransfer trifft damit den Puls der Transformation und kann maßgeblich zu ihrem Gelingen beitragen.

NACHHALTIGE QUALIFIZIERUNG IM BESCHÄFTIGTENTRANSFER FÖRDERN

1 Verzicht auf Kostenbeteiligung des Arbeitgebers im § 111a SGB III

Im Beschäftigtentransfer bestehen hohe Potentiale, Aus- und Weiterbildung noch stärker als bisher voranzutreiben. Job-to-Job-Qualifizierungen müssen im Beschäftigtentransfer voll gefördert werden.

Hohe Weiterbildungsinvestitionen in Beschäftigte, die das Unternehmen bereits verlassen haben, finden in der Praxis nicht statt. Dies führt dazu, dass im Rahmen von Transfergesellschaften bislang eher kurze Anpassungsqualifizierungen durchgeführt werden und abschlussbezogene Qualifizierungen, die der Fachkräfte-sicherung dienen, noch zu selten stattfinden. Grund hierfür ist, dass die Förderung der Lehrgangskosten hier im Regelfall nur anteilig erfolgt. Wohingegen sowohl im bestehenden Arbeitsverhältnis als auch im Arbeitslosengeldbezug die Beschäftigtenqualifizierung aktuell teilweise auf höherem Niveau gefördert wird. Dass gerade Beschäftigten in Transfergesellschaften dieser Förderumfang nicht zur Verfügung steht, erschließt sich nicht.

2 Verlängerung der Bezugsdauer von Transfer- kurzarbeitergeld

Eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Transferkurzarbeitergelds von jetzt 12 auf 24 Monate ermöglicht betroffenen Beschäftigten langfristige, nachhaltige Qualifizierungen - insbesondere auch eine Umschulung oder eine zweite Ausbildung.

Flankierende Maßnahmen wie ein persönliches Coaching steigern dabei die Chancen eine Weiterbildung erfolgreich zu meistern maßgeblich. Dies vor allem auch bei Beschäftigtengruppen, die aktuell nicht oder nur eingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Es gilt, das Fachkräftepotential aller Beschäftigungsgruppen auszuschöpfen. Und genau hierauf zahlt eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer ein!

3 Aufstiegsfortbildungen ermöglichen

Ein weiteres Hemmnis für nachhaltige Qualifizierung ist der derzeit bestehende Vermittlungsvorrang in Transfergesellschaften. Insbesondere Aufstiegsfortbildungen für Fachkräfte werden häufig mit dem Argument des Vermittlungsvorrangs abgelehnt oder an die Bedingung geknüpft, dass ein Lehrgang bei Vorliegen eines Jobangebots abgebrochen werden müsse. Dies ist im Hinblick darauf, dass Fachkräfte auch auf höheren Niveaus fehlen, nicht sinnvoll. Daher müssen auch Aufstiegsfortbildungen im Rahmen des Transferkurzarbeitergeldbezugs ausdrücklich zugelassen werden. Gerade auch, weil das Einkommen eines Transferbeschäftigten im Regelfall die Zuschüsse zum Lebensunterhalt aus dem Aufstiegsfortbildungsgesetz übersteigt. Durch diesen finanziellen Anreiz steigt auch die Weiterbildungsbereitschaft der so dringend benötigten, zukünftigen Meister, Techniker, Fachwirte und Berufsspezialisten.

BÜROKRATIE ABBAUEN

Nicht nur die Schlechterstellung des Beschäftigten-transfers in der finanziellen Förderung nachhaltiger Qualifizierung stellt ein Hemmnis für eben diese dar. Es bestehen zudem formale und bürokratische Hürden, die der beruflichen Weiterbildung Transferbeschäftigter nicht zuträglich sind.

1 Fristenregelung in 111a II Nr. 1 SGB III streichen

Fördervoraussetzung für langfristige Qualifizierungsmaßnahmen, die über die Transferlaufzeit hinausgehen, ist derzeit, dass die Maßnahme zu eng gefassten Zeitpunkten während der Laufzeit der Transfergesellschaft begonnen haben muss.

Diese starre Fristenregelung führt zu praktischen Problemen. Sie kann im schlechtesten Fall dazu führen, dass Beschäftigte das Ende ihrer Transferlaufzeit abwarten müssen, um dann unter Bezug von Arbeitslosengeld unproblematisch die erforderliche (dann zu hundert Prozent durch die BA geförderte!) - Maßnahme zu beginnen.

Die bestehende Gesetzeslage führt dazu, dass letztlich die rein zufälligen, zeitlichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend dafür sind, ob eine erforderliche Qualifizierungsmaßnahme förderfähig ist oder eben nicht. Dies ist nicht zielführend und muss verändert werden.

2 Verzicht auf AZAV Maßnahmenzulassung in §§ 110, 111a SGB III

Voraussetzung für die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Beschäftigtertransfer ist bislang zudem, dass sowohl der Träger der Maßnahme, als auch die Maßnahme selbst nach AZAV zugelassen sind.

Das Erfordernis der Maßnahmenzulassung verursacht einen hohen, bürokratischen Aufwand bei den Weiterbildungsträgern. Es behindert die kurzfristige Durchführung und Entwicklung flexibler und passgenauer Maßnahmen und verzögert mithin auch die Anpassung und Weiterentwicklung der Bildungsangebote an sich immer rascher verändernde Qualifikationsanforderungen.

Auf die Zulassung der einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen sollte daher künftig - wie beim

Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III - verzichtet werden. Dies umso mehr vor dem Hintergrund, dass die Qualität der Weiterbildungsträger durch das Erfordernis der voraussetzungsvollen Trägerzulassung bereits gesichert ist.

MEHR TRANSFORMATION WAGEN - GRUNDLAGE FÜR ZIELGENAUE QUALIFIZIERUNGSPLANUNG IN DEN BETRIEBEN SCHAFFEN

Die Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten an die Erfordernisse der Wirtschaft ist eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen der Transformation. Für Betriebe ist die Kompetenzfeststellung der Beschäftigten, die Offenlegung der Entwicklungspotenziale und Qualifizierungsbedarfe eine unerlässliche Voraussetzung und die Grundlage für eine zielgerichtete, betriebliche Weiterbildungsplanung.

Bislang gibt es – mit Ausnahme von Profilingmaßnahmen nach 110 SGB III – keine Förderung für die Kompetenzermittlung von Beschäftigten. Sie zielt bislang lediglich auf Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen müssen.

Der Zugang zur Förderung für Profilingmaßnahmen nach § 110 SGB III sollte erweitert werden, indem die Voraussetzung der konkreten Bedrohung von Arbeitslosigkeit gestrichen wird. Dadurch würden Betriebe in die Lage versetzt für die Beschäftigten, die nach einer Betriebsänderung noch im Unternehmen verbleiben, eine bedarfsorientierte, zielgerichtete Weiterbildungsstrategie zu entwickeln. Damit würde die Basis für die betriebliche Transformationsstrategie und zukunftsweisende Personalentwicklung geschaffen.

Stand 04.09.2024