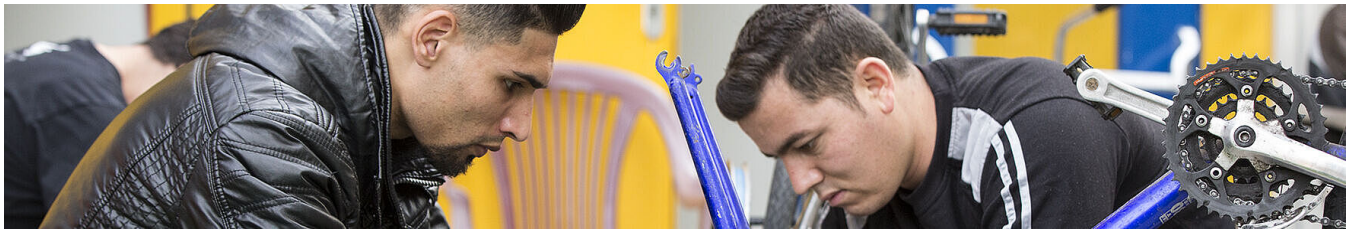
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege



15.12.2015

Stellungnahme der BAGFW zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des

Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung

Die BAGFW begrüßt die Zielsetzung des Gesetzentwurfs, Verbesserungen bei der Weiterbildung von gering qualifizierten Arbeitnehmer/-innen und Arbeitslosen zu erreichen, indem u. a. Grundkompetenzen in der Fort- und Weiterbildung gefördert und Motivationsprämien bereitgestellt werden sollen.

Vorbemerkung

Die BAGFW begrüßt die Zielsetzung des Gesetzentwurfs, Verbesserungen bei der Weiterbildung von gering qualifizierten Arbeitnehmer/-innen und Arbeitslosen zu erreichen, indem u. a. Grundkompetenzen in der Fort- und Weiterbildung gefördert und Motivationsprämien bereitgestellt werden sollen. Der Handlungsbedarf ist enorm: Im Jahresdurchschnitt 2014 nahmen nur 65.860 der Arbeitslosen oder rund 5 % der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss an einer Fort- und Weiterbildung teil, die zu einem Berufsabschluss führte.

Kritisch anzumerken ist allerdings die Absicht, die Stärkung der

beruflichen Weiterbildung ohne zusätzliche Finanzmittel in der Grundsicherung für Arbeitsuchende erreichen zu wollen. Notwendig wäre vielmehr, die Mittelansätze signifikant zu erhöhen. Dies gilt umso mehr, als in den letzten Jahren (2009-2014) die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung für Leistungsberechtigte im SGB II um 26 % von 923 Millionen auf 681 Millionen Euro, gekürzt wurden. Den Jobcentern müssen außerdem in größerem Umfang mehrjährige Verpflichtungsermächtigungen zugeteilt werden, damit sie längerfristige Fort- und Weiterbildungen finanzieren können.

Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen (55,5 %) in der Grundsicherung für Arbeitsuchende kann aktuell keinen Berufsabschluss nachweisen. Allerdings sind nur 16 % aller Arbeitsstellen, die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldet sind, für Helfer- oder Anlerntätigkeiten ausgeschrieben. Nötig sind neue Bildungsinstrumente, die auf benachteiligte Personengruppen bzw. Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen zugeschnitten sind. So bedarf es z. B. modularer Angebote, die den Interessierten die Möglichkeit eröffnen, eine Ausbildung nach Bedarf zu unterbrechen oder zu verlängern. Auch während einer längeren Fortbildung muss der Lebensunterhalt verlässlich gesichert sein; was sich insbesondere für Leistungsberechtigte im SGB II derzeit als sehr schwierig gestaltet. Damit Arbeitslose ihr Wunsch- und Wahlrecht über die Einlösung von Gutscheinen zur Fort- und Weiterbildung wahrnehmen können, müssen sie von den Jobcentern und Arbeitsagenturen umfassend, verständlich und transparent über die Angebote informiert und zu den damit verbundenen Perspektiven beraten werden.

Die BAGFW plädiert dafür, in der Zielgruppenbestimmung des Gesetzentwurfs Flüchtlinge aufzunehmen. Ein Großteil der Menschen, die nach Deutschland kommen, verfügt über keinen (anerkannten) Berufsabschluss und braucht voraussichtlich mehrere Jahre, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Wohlfahrtsverbände regen deshalb dringend an, nicht nur in die Berufsausbildung von jungen Flüchtlingen zu investieren, sondern auch Angebote der (abschlussbezogenen) Nachqualifizierung für jene Flüchtlinge zu machen, denen es zumindest in einem ersten Schritt gelingt, in einer (ungelernten) Beschäftigung in den deutschen Arbeitsmarkt einzumünden.

Die BAGFW regt dringend an, eine gesetzliche Folgeregelung zur Fortführung und Finanzierung der dreijährigen Umschulungen in der Altenpflege zu schaffen.

Die BAGFW nimmt zu ausgewählten Regelungen des Referentenentwurfs Stellung:

Grundsätze der Weiterbildungsförderung, § 4 Abs. 2 SGB III-E

Es wird ergänzend klargestellt, dass eine abschlussorientierte Weiterbildung für die dauerhafte berufliche Eingliederung nötig sein kann. In diesen Fällen gilt der Vorrang der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit nicht.

Bewertung:

Die BAGFW begrüßt die Klarstellung, dass eine abschlussorientierte Weiterbildung vorrangig gegenüber der Vermittlung ist, wenn dies für die dauerhafte berufliche Eingliederung nötig ist. Notwendig ist dabei, dass der Zugang zur beruflichen Weiterbildung auch für Erwerbslose verbessert wird, die zwar über einen Berufsabschluss verfügen, aber z. B. aufgrund von Unterbrechungen ihrer Erwerbsbiographie hierfür keine aktuelle Verwendung am Arbeitsmarkt finden. Eine betriebsnahe Fort- und Weiterbildung zur Auffrischung der beruflichen Qualifikationen würde – insbesondere in nicht nur kurzfristiger Perspektive – deutlich bessere Integrationschancen bieten. Jedoch werden insbesondere ältere Erwerbslose (ab 45 Jahren!) in der Praxis der Jobcenter eher an niederschwellige Maßnahmen, wie z. B. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (ohne expliziten Bezug zum vorhandenen Berufsabschluss) oder an Arbeitsgelegenheiten verwiesen. Die Fördervoraussetzungen zur Notwendigkeit einer Weiterbildung sollten diesbezüglich geöffnet werden.

Versicherungspflicht von Strafgefangenen, § 26 Abs. 1 Nr. 4 SGB III-E

Zukünftig werden arbeitsfreie Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage bei der Erfüllung der Anwartschaftszeiten für die Versicherung in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt, soweit sie innerhalb zusammenhängender Arbeits- oder Ausbildungsabschnitte liegen.

Bewertung:

Die Wohlfahrtsverbände begrüßen die Regelung ausdrücklich. Mit dieser Klarstellung wird die seit 2012 bestehende Schlechterstellung von Strafgefangenen gegenüber anderen Arbeitnehmer/-innen in einem Beschäftigungsverhältnis aufgehoben. Seit Juli 2012 kamen Gefangene, wenn sie ein Jahr lang fünf Tage die Woche arbeiteten und die Samstage, Sonntage und Feiertage unberücksichtigt blieben, nur auf rund 250 Tage eines Versicherungspflichtverhältnisses. Sie mussten dann noch 110 Tage

für die Erfüllung der Anwartschaftszeit von 360 Kalendertagen nacharbeiten. Die Wohlfahrtsverbände haben diese Ungleichbehandlung gegenüber anderen Erwerbs-tätigen schon seit längerer Zeit angemahnt und eine Gleichstellung in der Arbeitslosenversicherung gefordert. Die Rückkehr zu der bis 2012 geübten Rechtspraxis wird daher ausdrücklich begrüßt.

Ausbau des Versicherungsschutzes während der Elternzeit, § 28a SGB III-E

Es wird eine neue Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung für die Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes geschaffen.

Bewertung:

Die Regelung ist vor dem Hintergrund der Ausweitung der Elternzeit mit dem ElterngeldPlus folgerichtig und für die Familien, die diese Leistung nutzen können, ein Beitrag für mehr Flexibilität.

Erwerb von Grundkompetenzen in der beruflichen Weiterbildung,
§§ 81 Abs. 3 a, 131a, 180 SGB III-E

Die berufliche Weiterbildungsförderung wird erweitert um Förderangebote zum Erwerb von Grundkompetenzen in den Bereichen Schreiben, Lesen, Rechnen und digitalen Grundkompetenzen, soweit damit eine abschlussbezogene Weiterbildung begonnen und erfolgreich absolviert werden kann. Gem. § 131a SGB III-E soll der Vergabeweg zukünftig eröffnet werden, um den Arbeitsagenturen die Möglichkeit zu geben, dass sie Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen und Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen kombiniert ausschreiben können. Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen werden wie auch umschulungsbegleitende Hilfen in das Regularium der Träger- und Maßnahmenzulassung einbezogen.

Bewertung:

Die Neuerung wird grundsätzlich begrüßt, insofern gering Qualifizierte, insbesondere Personen mit Lese-/Schreibschwächen, neben der bestehenden Fördermöglichkeit in den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung auch in der beruflichen Weiterbildung ein Grundbildungsangebot erhalten. Von der Neuregelung könnten z. B.

Arbeitnehmer profitieren, die aufgrund geringer Grundkompetenzen von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Allerdings sind die Zugangsvoraussetzungen gerade für Arbeitnehmer/-innen, die zum Personenkreis der funktionalen Analphabeten zählen, zu hochschwellig. Ein grundständiger Förderbedarf im Bereich Lesen und Schreiben (Alpha Level 1 und 2) sollte nicht nur in den Fällen aufgegriffen werden, in denen die Personen mit einer guten Erfolgsaussicht in naher Zukunft auch eine abschlussbezogene Weiterbildung absolvieren werden.

Ergänzend weisen die Wohlfahrtsverbände darauf hin, dass für eine große Zahl von Arbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen niederschwellige Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen dringend ausgebaut werden müssen. Hierfür sollten auch niederschwellige Zugänge genutzt werden, die etwa Stadtteilzentren, Nachbarschaftsheime, Mehrgenerationenhäuser oder Migrantenorganisationen bieten können, um Hürden (z. B. Schamgefühle, Ängste überfordert zu werden) aus dem Weg zu räumen und zielgruppengerechte Angebote zu schaffen. Von dem Erfordernis der Träger- und Maßnahmenzulassung müsste hierfür abgesehen werden. Der Weg der Leistungserbringung muss sorgfältig gewählt werden (siehe auch unten).

Gründungszuschuss für Menschen mit Behinderung, § 116 Abs. 6 SGB III-E

Menschen mit Behinderung sollen auch dann mit dem Gründungszuschuss gefördert werden können, wenn sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben oder ein Anspruch von weniger als 150 Tagen besteht. Damit sollen die Regelungen zur Gründungsförderung im Zuständigkeitsbereich der BA und der Deutschen Rentenversicherung angeglichen werden.

Bewertung:

Menschen mit Behinderung sind besonders am Arbeitsmarkt benachteiligt und deshalb auch mit besonderen Hürden beim Aufbau von Anwartschaften in der Arbeitslosenversicherung konfrontiert. Die Erleichterungen beim Zugang zur Förderung mit Gründungszuschuss werden deshalb begrüßt.

Neuregelungen zur beruflichen Weiterbildung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), § 131a SGB III-E

Die Möglichkeiten der Arbeitsagenturen bei der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in KMU wird um die Alternative erweitert, die Fort– und Weiterbildung auch dann fördern zu können, soweit die Arbeitnehmer/-

innen außerhalb der Arbeitszeit in ihre berufliche Weiterbildung investieren und der Arbeitgeber die hälftigen Lehrgangskosten trägt. Bislang waren nur Fortbildungen während der Arbeitszeit förderfähig.

Zur Motivationssteigerung und Stärkung des Durchhaltevermögens der Teilnehmenden einer abschlussbezogenen Weiterbildung werden Erfolgsprämien eingeführt, die jeweils nach dem Bestehen einer Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung verbindlich ausgezahlt werden.

Zukünftig sollen umschulungsbegleitende Hilfen auch auf dem Vergabeweg ausgeschrieben werden können. Auch für Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen wird neben dem Gutscheinmodell der Vergabeweg eröffnet.

Bewertung:

Die Notwendigkeit, den Arbeitnehmer für die Dauer der Fortbildung freizustellen, stellt in der Praxis oft ein Hemmnis für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung dar. Es stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber aufgrund der flexibilisierten Fördermöglichkeiten ihre Beschäftigten zukünftig drängen werden, ihre Freizeit für eine Weiterbildung zu

investieren, anstatt sie während der Arbeitszeit hierfür freizustellen.

Die Auszahlung von Motivationsprämien zur Begleitung einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung von ungelernten Beschäftigten oder Arbeitslosen hat sich nach Modellversuchen grundsätzlich als hilfreich erwiesen. Allerdings wäre es für die Wohlfahrtsverbände vorrangig wichtig, die Lebensunterhaltssicherung von Arbeitslosen während einer länger dauernden Fortbildung besser abzusichern.

Hinsichtlich der neu geschaffenen Möglichkeit, Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitende Hilfen auch auf dem Vergabeweg zu beschaffen, bestehen grundsätzliche Bedenken. Die umschulungsbegleitenden Hilfen sind Einzelfallhilfen, die bedarfsgerecht auf den/die Umschulungsteilnehmende/n und die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt werden müssen. Vor diesem Hintergrund erschließt es sich nicht, wie eine effiziente und bedarfsgerechte Beschaffung auf dem Vergabeweg gelingen kann. Die öffentliche Auftragsvergabe kann neben dem Gutscheinmodell ein Weg sein, um die neuen Angebote zum Erwerb von Grundkompetenzen mit den Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen zu verzahnen. Nach den Erfahrungen mit den Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit sind die Leistungsbeschreibungen häufig bundesweit so stark standardisiert, dass die Angebote zu wenig auf die regionalen Bedarfe der örtlichen Arbeitgeber und zu fördernden Zielgruppen abgestimmt sind.

Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung, § 151 Abs. 3 SGB III E

Bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes im Anschluss an eine außerbetriebliche Berufsausbildung wird zukünftig die erzielte Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt und nicht mehr ein höheres, fiktives Arbeitsentgelt. Dies wird mit einer Gleichstellung von Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung begründet.

Bewertung:

Die Neuregelung wird abgelehnt. Die besonderen Schwierigkeiten von benachteiligten oder lernbehinderten Jugendlichen als Zielgruppe einer außerbetrieblichen Ausbildung bei der Absolvierung einer Berufsausbildung und Einmündung in ein Beschäftigungsverhältnis („2. Schwelle“) rechtfertigen die erhöhte finanzielle Absicherung des Arbeitslosenrisikos. Das erzielte Arbeitslosengeld liegt in vielen Fällen ohnehin meist nur knapp oberhalb der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Ergänzend weist die BAGFW auf diese drängenden Handlungsbedarfe hin:

3-jährige Förderung der Altenpflegeausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit

Im Rahmen der auf drei Jahre befristeten Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive hat sich die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, Altenpflegeschülerinnen und Altenpflegeschüler über die gesamte Ausbildungsdauer von drei Jahren zu fördern. Es wurde in diesem Zusammenhang vereinbart, dass die Absolvent/-innen an einem Kompetenzfeststellungsverfahren teilnehmen, in dem geprüft wird, ob die bereits vorhandenen Kompetenzen ausreichen, um die Ausbildungsdauer um ein Jahr zu verkürzen. Das SGB III sieht eine Förderung von Berufsausbildungen für maximal zwei Jahre vor. Die Option einer verkürzten Ausbildung für Auszubildende mit Vorerfahrung als auch die 3-jährige Förderung haben nicht unwesentlich zur Steigerung der Ausbildungszahlen beigetragen. Bereits im zweiten Jahr der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive konnte die Zielvorgabe, die Ausbildungszahlen um 10 % zu steigern, deutlich übertroffen werden. Im Schuljahr 2013/2014 wurde ein neuer Spitzenwert bei den Ausbildungszahlen erreicht. Die Maßnahmen sind erfolgreich. Sie unterstützen die Pflegeeinrichtungen dabei, ihr ausgeprägtes Engagement in der Erstausbildung um die gezielte Höherqualifizierung von Pflegehelfer/-innen zu verstärken und so dem Fachkräftemangel

entgegenzutreten.

Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive läuft offiziell Ende 2015 aus und die Möglichkeit einer dreijährigen Förderung entfällt für Schüler/-innen, die nach dem 31.03.2016 die Ausbildung beginnen. Nach dem 31.03.2016 wird es bis auf Weiteres nur noch eine 2-jährige Förderung durch die Bundesagentur geben und auch das Kompetenzfeststellungsverfahren keine Rechtsgrundlage mehr haben.

Die Wohlfahrtsverbände fordern daher die Fortsetzung der 3-jährigen Förderung der Altenpflegeausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit zu den in der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive vereinbarten Konditionen. Gleiches sollte auch für das Pflegeberufsgesetz gewährleistet sein. Zudem muss analog im Pflegeberufsgesetz die Möglichkeit geschaffen werden, die Ausbildung bei Nachweis einer entsprechenden Vorerfahrung um max. ein Jahr zur verkürzen. Bei der geplanten Generalistikausbildung ist zudem absehbar, dass zukünftig im Anschluss an eine grundständige Ausbildung spezialisierende Weiterbildungen notwendig sein werden. Dies sollte bei weiteren Planungen berücksichtigt werden.

Möglichkeit der Verlängerung einer Fort- und Weiterbildung

Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 81 ff. SGB III sollten längere Lernzeiten berücksichtigt werden können. Aus § 180 Abs. 4 SGB III folgt für Vollzeitmaßnahmen, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führen, eine Verkürzung der Ausbildungsdauer. Die Dauer einer solchen Vollzeitmaßnahme ist demnach angemessen, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Eine verkürzte Ausbildung geht einher mit höheren Leistungsanforderungen. Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen werden häufiger Beeinträchtigungen des Lernens (Lernbehinderung) oder psychische Erkrankungen aufweisen. Sie können diese Anforderungen ggf. nicht erfüllen und benötigen anstelle einer zwingend verkürzten Ausbildungsdauer die Option einer längeren Lernzeit. Deshalb sollte die Dauer der Ausbildungszeit generell flexibilisiert und auch eine Verlängerung der Ausbildungszeit ermöglicht werden. Die verlängerte Fort- und Weiterbildung ist idealerweise mit einem modularen Aufbau der Angebote zu verknüpfen.

Fort- und Weiterbildung in Teilzeit

Ausbildungen sowie Fort- und Weiterbildungen müssen insbesondere auch in Teilzeit ermöglicht bzw. ausgebaut werden. Dies ist besonders relevant,

um den Personenkreis der Alleinerziehenden bei der Integration in den Arbeitsmarkt frühzeitig und umfassend zu unterstützen. Insbesondere muss es Alleinerziehenden ermöglicht werden, Qualifikationen nach einer Familienpause aufzufrischen, einen fehlenden Schul- oder Berufsabschluss nachzuholen oder sich in betrieblichen Trainingsmaßnahmen in der Arbeitswelt zu beweisen. Die betrieblichen Trainingsmaßnahmen und Qualifizierungsphasen sind so auszugestalten, dass berufliche Ziele mit der familiären Situation in Einklang gebracht werden können. Dringend notwendig ist der Ausbau von Möglichkeiten zur Teilzeitausbildung. Dafür sollten Arbeitgeber gezielt geworben werden.

Damit die berufliche Wiedereingliederung Alleinerziehender nicht an finanziellen Mitteln scheitert, sollte die finanzielle Absicherung Alleinerziehender und ihrer Kinder insbesondere an den Schnittstellen zwischen SGB II, Wohngeldgesetz, Bundeskindergeldgesetz, Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG) und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gewährleistet sein.

Dateien

2015-12-15_Staerkung_beruf._Weiterbildung_und_Versicherungsschutz_in_der_AlV.pdf 123 KB

Zum Seitenanfang