

27. Februar 2020

Stellungnahme

des Sozialverband Deutschland (SoVD) zum

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Inhalt

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt und dem damit einhergehenden Wandel an Anforderungen und Kompetenzen von Beschäftigten, verfolgt der Referentenentwurf das Ziel, durch die Förderung von Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten den Übergang in neue Tätigkeitsfelder zu unterstützen und strukturelle Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen soll die langfristige Beschäftigungsfähigkeit gesichert werden.

Erreicht werden soll das u.a. durch folgende Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes, durch erhöhte Zuschüsse bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner und bei besonderen Weiterbildungsbedarfen sowie durch das Ermöglichen von Sammelanträgen in der Weiterbildung
- Veränderter Förderrahmen zur Qualifizierung in der Transfergesellschaft (Beschränkung auf Ältere und Geringqualifizierte wird u.a. aufgehoben)
- Einführung eines Rechtsanspruchs auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

- Einen erleichterten Zugang und Ausgestaltung des Kurzarbeitergeldes
- Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, durch Verstärkung der Assistierten Ausbildung und Ausbildungsförderung für Grenzgängerinnen und Grenzgänger während einer betrieblichen Berufsausbildung sowie der
- Einführung einer digitalen Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung

Gesamtbewertung

Der SoVD begrüßt das Anliegen des Referentenentwurfs, denn qualifizierte Aus- und Weiterbildung sind ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung, zur Begegnung der Digitalisierung in der Arbeitswelt und des damit einhergehenden Strukturwandels. Außerdem können mit guten Aus- und Weiterbildungsangeboten insbesondere Ältere, Frauen, Menschen mit gebrochenen Erwerbsbiografien und Menschen mit Behinderungen gezielt gefördert und auf dem Arbeitsmarkt gehalten werden.

Gezielte Weiterbildung ist auch die beste Prävention gegen Altersarmut, denn sie kann dazu beitragen, gerade ältere Berufstätige im Unternehmen zu halten und ihnen ein gesundes Arbeiten bis zum regulären Renteneintritt zu ermöglichen. Jedoch fehlt dem Entwurf genau dieser präventive Ansatz. Aus- und Weiterbildung sollte nicht erst dann gefördert werden, wenn es für das Unternehmen sinnvoll ist, sondern in erster Linie, wenn damit ein langes gesundes Arbeiten für die Beschäftigten ermöglicht wird. Die Arbeitnehmer*innen sollten dabei im Mittelpunkt stehen, nicht das Unternehmen.

Notwendig ist darüber hinaus auch ein Ausbau der beruflichen Rehabilitation. Menschen mit Behinderung besitzen große Qualifikationsreserven. Aus diesem Grund müssen stärkere Anstrengungen zur Weiterbildung von Menschen mit Behinderung unternommen werden, um ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Gerade für Menschen, die im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung erwerben, ist Weiterbildung essentiell, um auch weiterhin beruflich teilhaben zu können. Hierfür müssen auch die berufliche Aus- und Weiterbildung quantitativ und qualitativ gestärkt werden.

Die Regelungen im Einzelnen

Weiterentwicklung der Regelungen des Qualifizierungschancengesetzes

Der Referentenentwurf sieht durch einen Einschub der Absätze 4 bis 6 in § 82 SGB III vor, dass künftig Beschäftigte und Arbeitgeber in Kleinen und Mittelständischen Unternehmen (KMU) höhere Zuschüsse in der beruflichen Weiterbildungsförderung erhalten können, wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag vorliegt, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht. Damit soll die Verantwortung der Sozialpartner für die Weiterbildung der Beschäftigten bei der Bewältigung struktureller betrieblicher Anpassungsprozesse gestärkt und Anreize gesetzt werden, die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen zu verankern.

SoVD-Bewertung: Dieser Ansatz ist grundsätzlich zu begrüßen, auch was den Gedanken der Tarifbindung angeht. Der SoVD weist jedoch darauf hin, dass dann genau jene Menschen schlechter erreicht werden, die in Betrieben ohne Tarifbindung arbeiten und das sind in aller Regel eher Geringqualifizierte, Frauen und Beschäftigte in den neuen Bundesländern. Deshalb wäre es aus Sicht des SoVD insgesamt sinnvoller, die Regelungen vom Menschen her zu denken und nicht vom Betrieb, damit sichergestellt wird, dass ohnehin schon benachteiligte Gruppen von den Maßnahmen erreicht werden.

Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses

Das Vorhandensein eines Berufsabschlusses verringert das Risiko auf Arbeitslosigkeit und wirkt auch dem Fachkräftemangel entgegen.

Der Gesetzentwurf sieht daher mit der Neufassung des § 81 Abs. 2 SGB III vor, dass mit der Einführung eines Rechtsanspruches auf eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung der Zugang zum Nachholen eines Berufsabschlusses verbessert, die Rechtsposition des Einzelnen im Beratungs- und Förderungsprozess gestärkt und ein bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Signal für die berufliche Nachqualifizierung gesetzt werden.

SoVD-Bewertung: Der SoVD begrüßt diese Regelung im Grundsatz. Kritisch sieht der SoVD jedoch, dass der Rechtsanspruch von bestimmten Fördervoraussetzungen abhängig gemacht werden soll, insbesondere was die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit zur Ausübung des Berufes angeht. Hier ist darauf zu achten, dass der Anspruch nicht durch

übergeordnete sachfremde oder vorurteilsbehaftete Überlegungen (vor allem bei Menschen mit Behinderung) verkürzt wird.

Der Handlungsspielraum der Beratenden und Fachkräfte in der Vermittlung und ihre Unabhängigkeit müssen daher gestärkt werden, damit sie individuell steuern können und nicht durch übergeordnete sachfremde Steuerungsmechanismen abgehalten werden (wie z.B. Maßnahmen aufzufüllen, die eingekauft werden, Sollzahlen schaffen, damit eine vorgesetzte Leistungskraft seine Prämie bekommt etc.). Die Zustimmung der angehenden Beschäftigten als Voraussetzung für die Entscheidung zu einer Maßnahme könnte hier deren Entscheidungsmacht stärken und dazu beitragen, dass Vermittler mit ihrem Vorschlag auch überzeugen können müssen. Das würde die Maßnahmenschleifen einiger Personen beenden. Sie können so eigenständig Vorschläge einbringen und begründen.

Von Bedeutung ist hier auch die Qualifizierung der Berater*innen, insbesondere im Hinblick auf Menschen mit besonderen Bedarfen, die aus Sicht des SoVD ebenfalls gestärkt werden sollte. Für schwerbehinderte Menschen sind daher schnittstellenübergreifende Beratung, Vermittlung und Begleitung im Arbeitsleben durch qualifizierte Integrationsfachdienste unverzichtbar.

Assistierte Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung wird durch Neufassung der §§ 74 und 75 und dem neuen § 75a im SGB III als Regelinstrument festgeschrieben und mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen zusammengeführt werden. Damit wird eine Forderung aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt.

SoVD-Bewertung: Der SoVD begrüßt die Verstärkung der Assistierte Ausbildung und die Zusammenlegung mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen. Es ist auch sachgerecht, dass die bisherigen Einschränkungen in Bezug auf den Adressatenkreis der Assistierte Ausbildung nicht fortgeschrieben werden – so können künftig auch Menschen mit Behinderungen die Assistierte Ausbildung in Anspruch nehmen, wenn sie nicht dem Personenkreis der lern- oder sozial beeinträchtigten Personen angehören. Allerdings fehlt bislang ein ausdrücklicher Hinweis, dass Menschen mit Behinderungen tatsächlich auch von der Assistierte Ausbildung profitieren. Sie sind u.U. nicht nur auf sozialpädagogische, sondern z.B. auch medizinische, therapeutische oder andere rehabilitative Unterstützung angewiesen. Diese müssen durch die Assistierte Ausbildung ebenfalls gewährleistet werden, sofern dies im Einzelfall erforderlich ist. Dementsprechend wären auch spezifische Anforderungen an Träger und

Personal zu stellen sowie eine uneingeschränkte Barrierefreiheit zu gewährleisten, um dem Ziel des Gesetzes, passgenaue Unterstützung durch die Assistierte Ausbildung zu ermöglichen, Rechnung zu tragen. Der SoVD regt diesbezügliche Klarstellungen – zumindest in der Gesetzesbegründung – an. Auch Menschen mit Behinderungen müssen von der Assistierte Ausbildung profitieren können.

Ergänzend weist der SoVD darauf hin, dass neben der Neuregelung der Assistierte Ausbildung insbesondere die Frage inklusiver, barrierefreier Berufsschulen dringend angegangen werden muss. Ohne nachhaltige Verbesserungen in diesem Bereich wird gerade für junge Menschen mit Behinderungen eine duale betriebliche Ausbildung weiterhin mit enormen Erschwernissen behaftet, wenn nicht gar unmöglich, bleiben.

Weitergehende Forderungen:

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung regt der SoVD eine Prüfung an, inwieweit Zeiten der Qualifizierung nicht auf die Bezugsdauer des ALG I anzurechnen sind und sichergestellt werden kann, dass Maßnahmen erst mit der Prüfung beendet sind und nicht schon mit Ende der Präsenzzeit. Das ist bisher häufig nicht der Fall, so dass die Betroffenen unter Umständen eine finanzielle Lücke zwischen Maßnahmenpräsenz und Prüfung haben und in den SGB-II-Bezug fallen.

Darüber hinaus müssen die Übergänge vom Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II wieder finanziell abgedeckt werden. Mit der Einführung einer – zum Arbeitslosengeld II zusätzlichen – unbefristeten Geldleistung (Arbeitslosengeld II Plus) sollte ein Teil der Einkommenseinbußen, die beim Übergang vom Arbeitslosengeld I in den Bezug von Arbeitslosengeld II entstehen, ausgeglichen werden. Schließlich haben die ehemaligen Empfänger*innen von Arbeitslosengeld I durch ihre Versicherungsbeiträge erheblich zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung beigetragen. Diese Leistung muss aus Sicht des SoVD vom Gesetzgeber anerkannt werden.

Berlin, 27.02.2020

DER BUNDESVORSTAND
Abteilung Sozialpolitik