

Stellungnahme

des Sozialverbands VdK Deutschland e.V.

zum

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung
der beruflichen Weiterbildung und des Versiche-
rungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung
(Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstär-
kungsgesetz – AWStG)**

Sozialverband VdK Deutschland e. V.
Linienstraße 131
10115 Berlin
Telefon: 030 9210580 – 300
Telefax: 030 9210580 – 310
e-mail: sozialpolitik@vdk.de

Berlin, 14.12.2015

I. Zielsetzung und Bewertung des Gesetzentwurfs

Mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) will der Gesetzgeber die Weiterbildungsförderung verstärken und Förderregelungen im SGB III aktuellen und künftigen Herausforderungen anpassen. Darüber hinaus sollen die Möglichkeiten einer freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung erweitert werden. Damit sollen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den sich ändernden Erfordernissen am Arbeitsmarkt auch Übergangsprozesse wie Elternzeit oder Weiterbildungsphasen eine bessere Absicherung im Leistungssystem der Arbeitsförderung erhalten.

Trotz insgesamt positiver Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt stellt die wachsende und sich verfestigende Arbeitslosigkeit von geringqualifizierten, langzeitarbeitslosen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Problem dar. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lag 2013 die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Berufsabschluss mit 20 Prozent deutlich über dem Durchschnitt.¹ Auch das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ist bei diesem Personenkreis überdurchschnittlich hoch.

Angesichts der sich verändernden Arbeitswelt und der zunehmenden Bedeutung der beruflichen Qualifikation wird prognostiziert, dass die Zahl der Arbeitsplätze für Erwerbstätige ohne Abschluss stark zurückgehen wird. Parallel dazu wird die Nachfrage nach Fachkräften in akademischen Berufen, aber auch in anerkannten Ausbildungsberufen, weiter steigen. Voraussetzung für den Erfolg einer Berufsausbildung oder auch späteren Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist jedoch das Vorhandensein sogenannter Grundkompetenzen. Darunter versteht man insbesondere das Lesen, Schreiben und Rechnen, aber auch Fähigkeiten im Umgang mit der Informations- und Kommunikationstechnik.² Eine international vergleichende Studie der OECD zu den Kompetenzen Erwachsener zeigte im nationalen Bericht für Deutschland (PIAAC-Bericht) besorgniserregende Ergebnisse bei den o. g. Personengruppen auf.³

¹ Im Vergleich dazu betrug die Arbeitslosenquote bei Fachkräften mit beruflicher Ausbildung (ohne Hochschulabsolventen) bei rund 5 Prozent.

² Infolge der ständigen Veränderung technologischer Standards müssen immer häufiger neue Techniken und Routinen gelernt werden. Dies trifft nicht nur beim Umgang mit PCs oder Unterhaltungselektronik zu, sondern auch bei alltäglichen Verrichtungen wie dem Fahrkartenkauf oder bei Bankgeschäften.

³ Geringqualifizierte, langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten im internationalen Vergleich nur unterdurchschnittliche Grundkompetenzen aufweisen. Mehr als 15 Prozent der getesteten Personen im erwerbsfähigen Alter verfügten nur über extrem geringe Grundkompetenzen und sind daher lediglich in der Lage, sehr einfache und elementare Aufgaben zu lösen.

Der Referentenentwurf berücksichtigt daher die stärkere Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen, wenn dieses als Vorbereitung auf eine abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung (Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre) erforderlich ist. Die Zugänge zu qualifizierten Berufsausbildungen sollen mit neuen Fördermöglichkeiten erleichtert werden.

Der VdK fordert seit vielen Jahren, dass es die primäre Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik sein muss, die Integrationschancen von besonders benachteiligten Gruppen zu verbessern und hierzu verstärkt abschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen einzusetzen. Eine qualifizierte Berufsausbildung schützt stärker vor Arbeitslosigkeit und nachfolgender Altersarmut als ein kurzfristiger Vermittlungserfolg in eine geringqualifizierte oder prekäre Beschäftigung. Profitieren könnten von dem angestrebten verbesserten Zugang zur beruflichen Weiterbildung auch Jugendliche mit Beeinträchtigung, die keinen oder lediglich einen Förderschulabschluss erreicht haben und denen der Zugang zur beruflichen Ausbildung und zu weiteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt oft verwehrt war.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der VdK ausdrücklich das Hauptanliegen des vorliegenden Referentenentwurfs, den Zugang zur beruflichen Weiterbildung insbesondere für geringqualifizierte, langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.

Grundsätzlich sollten die für den Bereich der schulischen Bildung zuständigen Bundesländer aber nicht aus der Verantwortung entlassen werden und künftig wirksame Maßnahmen entwickeln, die beklagten Defizite im Bereich der Grundkompetenzen erst gar nicht entstehen zu lassen.

Der Referentenentwurf enthält darüber hinaus Regelungen zur Erweiterung des Arbeitslosenversicherungsschutzes bei Inanspruchnahme von Elternzeit auch nach dem dritten Lebensjahr sowie für Personen, die ihre Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosigkeit durch eine länger andauernde berufliche Weiterbildung unterbrechen. Der Versicherungsschutz soll auch in den Fällen künftig durch eigene Beiträge aufrechterhalten werden können.

Der VdK begrüßt insgesamt die geplanten Änderungen als notwendige Anpassung an die gesellschaftliche Realität, in der Erwerbsbiographien mittlerweile von Unterbrechungen (Arbeitslosigkeit, Kindererziehungs- und Pflegezeiten, berufliche Fortbildungen, Berufswechsel etc.) zunehmend diskontinuierlich verlaufen. Der Entwurf wird seinem Ziel, die Zugänge zur beruflichen Weiterbildung zu verbessern, weitgehend gerecht.

Im Folgenden nimmt der Sozialverband VdK zu den geplanten Einzelregelungen gesondert Stellung.

II. Zu den Regelungen im Einzelnen

1. Konkretisierung der Erforderlichkeit einer Berufsausbildung (§ 4 RefE)

Bisher gilt, dass die Agenturen für Arbeit unter Abwägung der Interessen aller Beitragszahler und der Interessen des Einzelnen nach sachgerechten Kriterien und im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten über Leistungen der aktiven Arbeitsförderung entscheiden haben. So wird bspw. ein Bildungsgutschein nur ausgestellt, wenn und soweit die Förderung der beruflichen Qualifizierung die wirkungsvollste und wirtschaftlichste Möglichkeit für die dauerhafte Beendigung der Arbeitslosigkeit ist. Es gilt der Grundsatz „Vorrang der Vermittlung vor sonstigen Leistungen der Arbeitsförderung“.

Mit der Neuregelung wird klargestellt, dass der Vermittlungsvorrang einer Weiterbildung zum Nachholen eines Berufsabschlusses nicht entgegenstehen darf, wenn durch die Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK begrüßt diese Klarstellung außerordentlich. Aus den Rechtsberatungsstellen des Verbands wissen wird, dass arbeitslosen Leistungsempfängern oftmals trotz hoher Motivation und Eigeninitiative zum Nachholen eines Berufsabschlusses diese Fördermöglichkeit (Ermessensleistung) verweigert wurde und sie stattdessen mehrere Male in Bewerbungstrainings oder kürzere, auf rasche Vermittlung ausgerichtete Maßnahmen geschickt wurden.

2. Abschaffung von Lücken und Nachteilen im Versicherungsschutz der Arbeitslosenversicherung (§ 26 RefE)

Künftig sollen arbeitsfreie Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage im Strafvollzug, die innerhalb zusammenhängender Arbeits- oder Ausbildungsabschnitte liegen, als versicherungspflichtige Zeiten in der Arbeitslosenversicherung gelten und als Anwartschaftszeit berücksichtigt werden.

Die sonstige Versicherungspflicht bei Entgeltersatzleistungen stellte bisher darauf ab, dass eine Entgeltersatzleistung auch tatsächlich bezogen wurde. Wenn der Anspruch ruhte, bestand keine Versicherungspflicht. Diese Lücke soll geschlossen werden. Gleiches ist geplant für Fälle, bei denen vor der Zeit der

Kindererziehung kein tatsächlicher Bezug einer Entgeltersatzleistung nach dem SGB III stattfand. Hier soll die Versicherungspflicht künftig nicht mehr nur an den vorherigen tatsächlichen Bezug von, sondern auch an einen Anspruch auf eine der Entgeltersatzleistungen im SGB III geknüpft sein.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK begrüßt diese Regelungen. Gefangene, die Arbeitsentgelt, Ausbildungsbeihilfe oder Ausfallentschädigung (§§ 43 bis 45, 176 und 177 des Strafvollzugsgesetzes) erhalten oder Ausbildungsbeihilfe nur wegen des Vorrangs von Leistungen zur Förderung der Berufsausbildung nach dem SGB III nicht erhalten, unterliegen der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Insofern ist es sachgerecht, dass auch arbeitsfreie Wochenenden oder Feiertage dazugerechnet werden.

Ebenso hält der VdK die Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung bei ruhen- dem Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung sowie bei Kindererziehungszeiten, denen kein tatsächlicher Bezug von Entgeltersatzleistungen vorausging, für richtig. Der Abbau von Versicherungslücken bei Übergangsphasen am Arbeitsmarkt erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stellt eine Verbesserung beim Versicherungsschutz dar.

3. Erweiterung des Versicherungsschutzes bei Elternzeit durch freiwillige Weiterversicherung (§ 28a RefE)

Derzeit sind Erziehende in Elternzeit beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung versichert, solange das Kind das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Seit Januar 2015 (Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus) kann die Bezugszeit des Elterngeldes über den 14. Lebensmonat hinaus, z. B. bei Teilzeitarbeit verlängert werden. Weiterhin können pro Elternteil 36 Monate unbezahlte Auszeit vom Job bis zum dritten Geburtstag des Kindes genommen werden, von denen bis zu 24 Monate auch zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden können.

Wenn Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres in Anspruch genommen wird, soll künftig eine freiwillige Weiterversicherung durch Zahlung eigener Beiträge den Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung aufrechterhalten können.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK begrüßt die Regelungen als folgerichtige Änderung zu den flexibleren Möglichkeiten des Elterngeld Plus sowie als sinnvollen Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es entspricht überdies der Lebenswirklichkeit, dass in der Kindererziehung auch zwischen dem dritten und achten Lebensjahr Phasen auftreten können, in denen eine vermehrte Betreuung des Kindes notwendig sein kann und die Erziehenden bei Elternzeit dann den Versicherungsschutz nicht verlieren. Auch können Eltern von der geplanten Regelung profitieren, die ein Kind von über drei Jahren adoptieren oder als Pflegekind aufnehmen.

4. Erweiterung des Versicherungsschutzes bei beruflicher Weiterbildung durch freiwillige Weiterversicherung (RefE)

Auch für Personen, die entweder ihre Berufstätigkeit oder den Bezug von Arbeitslosengeld unterbrechen, um eine längere Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung zu machen, sollen künftig durch Zahlung eigener Beiträge im Wege der freiwilligen Weiterversicherung einen zuvor erworbenen Versicherungsschutz aufrecht erhalten können. Dies soll künftig auch möglich sein bei Weiterbildungen, die einen beruflichen Aufstieg ermöglichen, einen beruflichen Abschluss vermitteln oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen. Allgemeinbildung und Hochschulbildung sind und bleiben nach wie vor von der Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung ausgenommen. Eröffnet werden soll aber die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung für bestimmte Studiengänge, wenn auf sie eine zuvor erworbene berufliche Qualifikation angerechnet wird und insofern das Studium gegenüber der Regelstudienzeit verkürzt. Dies soll einen Anreiz bieten, eine vorhandene berufliche Qualifikation durch die Aufnahme eines Studiums zu erweitern.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK Deutschland begrüßt die Regelung als Schritt in die richtige Richtung. Sie wird aber aus Sicht des VdK keinen nennenswerten Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten können. Kosten eines Studiums, auch wenn es durch Anrechnung einer vorherigen Berufsausbildung verkürzt ist, setzen sich aus den Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten zusammen. Personen, die bereits im Arbeitsleben stehen und möglicherweise auch schon eine Familie gegründet haben, können das Studium oft nicht aus eigener

Tasche finanzieren. Die Hürde, die Berufstätigkeit gegen den Hörsaal einzutauschen ist oft sehr hoch. Die Fördermöglichkeiten zur Finanzierung bspw. eines Studiengangs weisen das Problem der Altersbegrenzung und das der Höhe der Fördersumme auf. Daher kann die Öffnung der freiwilligen Weiterversicherung als sinnvoll aber lediglich flankierende Maßnahme betrachtet werden.

5. Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen (§ 81 RefE)

Die Arbeitsagenturen sollen künftig auch Weiterbildungskosten zum Erwerb von Grundkompetenzen tragen können, wenn dies erforderlich ist, um die Arbeitslosigkeit zu beenden oder die drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wenn der nachträgliche Erwerb von Grundkompetenzen erforderlich ist, um überhaupt eine mindestens zweijährige reguläre Berufsausbildung absolvieren zu können. Im Zusammenhang mit einer geplanten Berufsausbildung kann die Vermittlung von Grundkompetenzen vorbereitend oder begleitend erfolgen.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der VdK begrüßt die vorgesehene Erweiterung ausdrücklich. Viele geringqualifizierte Arbeitssuchende scheitern trotz ihrer Motivation, eine Berufsausbildung nachzuholen, häufig daran, dass man ihnen seitens der Arbeitsvermittlung aufgrund vorhandener Defizite bei den Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, Mathematik und Informationstechnik gar nicht erst zutraut, eine Ausbildung durchzuhalten oder erfolgreich abschließen zu können. Damit haftet den Betroffenen ein Problem, das in der Phase der schulischen Ausbildung entstanden ist, auf Dauer an und verursacht oft über das gesamte Erwerbsleben hindurch geringe Zugangschancen auf dem Arbeitsmarkt, häufigere und längere Phasen von Arbeitslosigkeit. Nicht selten sind die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente und spätere Altersarmut die Folge. Der Gesetzgeber hat die Problematik und den Zusammenhang zwischen fehlendem Berufsabschluss und in der Praxis später häufig auftretenden Schwierigkeiten, einen qualifizierten Abschluss nachzuholen, erkannt und setzt mit der geplanten Maßnahme folgerichtig an.

Der VdK begrüßt diese neu geschaffene Fördermöglichkeit auch im Zusammenhang mit der aktuellen Herausforderung der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt als hilfreich und sinnvoll.

Der VdK weist darauf hin, dass hier allerdings dringend auch wirksame Konzepte der Bundesländer gefragt sind, in deren Verantwortung das allgemeine Schul- und Bildungswesen liegt. Mittel- und langfristig darf es nicht sein, dass

die Arbeitslosenversicherung mit „Reparaturaufgaben“ belastet wird, die aus dem Bereich der schulischen Bildung stammen und auch dort zu lösen sind.

6. Förderung der beruflichen Weiterbildung während der Beschäftigung in einer Transfergesellschaft (§ 111a RefE)

Der Gesetzgeber plant eine neue Fördermöglichkeit für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Transfergesellschaften. Aufgabe der Transfergesellschaft ist üblicherweise die Job-to-Job-Vermittlung und die Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten. Teilweise werden auch kürzere Qualifizierungsangebote unterbreitet.

Künftig sollen auch längere und u. U. auch qualitativ hochwertigere Qualifizierungen in Anspruch genommen werden. Die Arbeitsagentur kann mit der geplanten Neuregelung im eigenen Ermessen berufliche Weiterbildungen und Anpassungsqualifizierungen bezuschussen, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt. Bei Insolvenzen soll die Arbeitsagentur auch einen höheren Anteil der Kosten tragen können. Die Maßnahme muss innerhalb des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld (max. 12 Monate) durchgeführt sein. Mögliche Fahrtkosten, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, sowie Kinderbetreuung und Fahrtkosten zahlt die Arbeitsagentur.

Zielgruppe sind Ältere (ab 45 Jahre) sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen ein Berufsabschluss fehlt bzw. die zwar eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, aber seit mehr als vier Jahren eine an- oder ungelernte Beschäftigung ausüben. Damit soll auch der Anreiz erhöht werden, bereits während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK hält die Möglichkeit für sehr sinnvoll. Transfergesellschaften können den Übergang nach Verlust des Arbeitsplatzes in eine neue Tätigkeit sinnvoll gestalten und begleiten. Art und Umfang der angebotenen Qualifizierungen ist u. E. in der Vergangenheit nicht grundlos in die Kritik geraten, auch wenn das z. T. mit einer mangelhaften Ressourcenausstattung der jeweiligen Transfergesellschaft und damit primär vom Sozialplan des entlassenden Unternehmens abhing. Für die betroffenen Arbeitnehmer steht verständlicherweise oft der längere Bezug von Lohnersatzleistungen im Vordergrund. Kurzqualifizierungsangebote von Transfergesellschaften sind oft für eine

größere und heterogene Zielgruppe geplant und kalkuliert, Angebote werden von Beschäftigten nur bedingt genutzt oder schneiden bei Teilnehmerbefragungen nicht gut ab.⁴ Aus Anfragen und Beratungen des VdK geht hervor, dass sich viele Beschäftigte im Nachhinein gewünscht hätten, dass das Geld besser in eine verwertbare berufliche Qualifizierung/Weiterbildung investiert worden wäre.

Die geplante Neuregelung ist daher aus Sicht des VdK dazu geeignet, dass die Beschäftigten das Jahr in der Transfergesellschaft tatsächlich aktiv für sinnvolle und qualifizierende berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, die ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und beruflichen Plänen entsprechen.

7. Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (§ 131a RefE)

Geplant ist eine Weiterentwicklung und Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen.

Bisher kann die Arbeitsagentur voll oder teilweise die Weiterbildungskosten in kleinen und mittleren Unternehmen (weniger als 250 Beschäftigten) für Arbeitnehmer unter 45 Jahren übernehmen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter gezahlt hat und die Weiterbildung als Arbeitszeit galt. Künftig sollen in diesen Fällen auch Weiterbildungen von der Arbeitsagentur bezuschusst werden können, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Die Altersgrenze soll abgeschafft werden. Die Fördermöglichkeit wird befristet eingeführt und gilt für Maßnahmen, die bis zum 31.12.2020 begonnen haben.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK begrüßt die Flexibilisierung und insbesondere die Abschaffung der Altersgrenze als Beitrag zur Fachkräftesicherung. Eine sich stetig verändernde Arbeitswelt geht einher mit einem Qualifikationsverlust. Die Tätigkeit in einem angelernten oder ausgebildeten Beruf reicht heute oftmals nicht mehr aus, um Arbeitslosigkeit sicher zu verhindern. Gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko, ihre Beteiligung an Weiterbildung ist dennoch gering. Das Konzept des „lebenslangen Lernens“ wird daher immer wichtiger. Auch wenn die Weiterbildung von Mitarbeitern grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen und

⁴ vgl. Gernot Mühge/Claudia Niewert u. a.: Soziale Sicherheit durch Beschäftigtertransfer, GIB 2012

Beschäftigten selbst ist, halten wir eine Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Beschäftigten bei diesen Veränderungsprozessen für sinnvoll.

8. Weiterbildungsprämie (§ 131a RefE)

In Fällen, in denen eine Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Grundsatz gemäß 81 SGB III möglich ist und die eine mindestens zweijährige, anerkannte Berufsausbildung absolvieren, soll künftig bei bestandener Zwischenprüfung und bestandener Abschlussprüfung jeweils eine Prämie in Höhe von 1000,00 -bzw. 1500 Euro gezahlt werden. Dies soll die Motivation und das Durchhaltevermögen der Teilnehmer stärken. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung notwendig ist, um entweder eine bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden, um drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wenn wegen eines fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Das Problem einer sehr hohen Abbruchquote bei Berufsausbildungen ist spätestens durch den Berufsbildungsbericht 2013 erkannt worden. Fast jeder vierte Ausbildungsvertrag in Deutschland wird vorzeitig abgebrochen.⁵ Die Abbruchquoten haben sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit zuletzt deutlich erhöht. Im März 2014 stiegen demnach 36 Prozent aus ihrer Ausbildung aus. Viele junge Erwachsene halten sich lieber mit Aushilfsjobs über Wasser, als an eine Ausbildung zu denken. Wenn sich die Lebensumstände dann im Laufe der Zeit ändern (Familie, Nachwuchs, höhere Lebenshaltungskosten) hemmt der finanzielle Rückschritt auf ein Ausbildungsgehalt oft die Motivation, eine Berufsausbildung später nachzuholen. Daraus resultiert die Idee, hier mit entsprechenden Prämien die Motivation und das Durchhaltevermögen zu steigern, die auch in den Koalitionsvertrag eingegangen ist. In den Bundesländern Thüringen und Niedersachsen laufen Modellprojekte, die mit erfolgsabhängigen Prämien arbeiten.

⁵ Vgl. Auswertung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) für den Berufsbildungsbericht 2013: die Abbruchquote stieg im Jahr 2011 auf 24,4 Prozent. Betroffen sind vor allem Branchen des Gastgewerbes (Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (50,7 %), Koch/Köchin (48,4 %), Fachkraft im Gastgewerbe (45,1 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (42,2 %)), der Beruf Kosmetiker/Kosmetikerin auf (53,2 %). Überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquoten verzeichneten auch die Berufe Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (46,2 %), Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin (46,2 %), Servicekraft für Schutz und Sicherheit (46,0 %) und Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin (45,9 %).

Der Sozialverband VdK erkennt an, dass die Bundesregierung sich mit dieser Fördermöglichkeit des Problems der hohen Abbruchquote anzunehmen versucht.

Bedenken gibt es hinsichtlich des Gleichheitsgrundsatzes gegenüber Auszubildenden, die regulär auf dem ersten Arbeitsmarkt ihre Berufsausbildung absolvieren und bei oft ähnlichen finanziellen Ausgangssituationen (Wohnortwechsel wegen Ausbildung etc.) keine Prämien für ihre Bemühungen und ihre Motivation erhalten. Auch vertritt der VdK die Auffassung, dass sich Ausbildungsabbrüche in den dafür Ausbildungsberufen vermeiden lassen, wenn Attraktivität, Gehalt, Zukunftsperspektive, Arbeitsbedingungen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen in den entsprechenden Branchen steigen. Es bleibt abzuwarten, ob die ins Auge gefasste Zielgruppe sich durch die Prämien tatsächlich zu einer zweijährigen Berufsausbildung motivieren lassen, denn diese gleichen die Differenz zwischen Ausbildungsentgelt oder Grundsicherung und einem durchschnittlich zu erzielenden Nettolohn auch bei an- und ungelernter Tätigkeit nicht aus.

Aus Sicht des VdK wäre es wünschenswert gewesen, zunächst die Evaluation der Modellprojekte in Thüringen und Niedersachsen abzuwarten, um sicherzustellen, dass finanzielle Prämien wirklich zu einer sichtbar höheren Abschlussquote führen.

9. Vergabemöglichkeit zur abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung mit Erwerb von Grundkompetenzen (§ 131a RefE)

Die Förderung einer Weiterbildung, die notwendig ist, um entweder eine bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden, um drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wegen eines fehlenden Berufsabschlusses erforderlich ist, wird i. d. R. über einen Bildungsgutschein abgewickelt. Das soll auch für die Förderung zum Erwerb von Grundkompetenzen und umschulungsbegleitende Hilfen⁶ gelten.

Künftig sollen aber abweichend davon unter Anwendung des Vergaberechts Träger direkt mit der Durchführung von bestimmten Maßnahmen beauftragt werden. Darunter fallen Maßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen, Maßnahmen, die den Erwerb von Grundkompetenzen mit Maßnahmen zum Nachholen eines Berufsabschlusses kombinieren sowie umschulungsbegleitende Hilfen.

⁶ Bei umschulungsbegleitenden Hilfen handelt es sich um notwendigen Stützunterricht während der Teilnahme an einer betrieblichen Einzelumschulung. Angeboten wird das je nach regionalen Kapazitäten als Gruppen- oder als Einzelmaßnahme.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Die Schaffung von Förderinstrumenten und die Kombinationsmöglichkeit verschiedener Förderinstrumente begrüßt der Sozialverband VdK ausdrücklich. Die Ausweitung der Vergabe von Leistungen auf dem Ausschreibungsweg hält der VdK allerdings für problematisch. Die Ausschreibungspraxis nach dem Vergaberecht führt zu einem Wettbewerb, bei dem letztlich zu einem wesentlichen Anteil über den Preis entschieden wird. Erfahrene Bildungsträger, die qualifiziertes Personal vorhalten und dieses auch tariflich vergüten, können in der Praxis bei Ausschreibungen oft nicht mithalten.

Die Bundesregierung ist daher gefordert, an anderer Stelle im Rahmen des zu überarbeitenden Vergaberechts Arbeitsmarktdienstleistungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung als personale Dienstleistungen, die durch ein hohes Maß an Heterogenität und Individualität in Verbindung mit persönlichen Interaktionen geprägt sind, entsprechend zu berücksichtigen und neben Qualitätsanforderungen auch eine kostendeckende Finanzierung und gesetzlich festzuschreibende Sozialkriterien in diesem Dienstleistungsbereich sicherzustellen.

10. Bemessungsentgelt nach außerbetrieblicher Ausbildung nur in Höhe der vergleichbaren Ausbildungsvergütung (§ 151 RefE)

Nach einer außerbetrieblichen Ausbildung wurde seit einem Urteil des Bundessozialgerichts 2010⁷ Arbeitslosengeld auf einer fiktiven Bemessungsgrundlage geleistet. Diese konnte deutlich höher sein als die zuletzt bezogene Ausbildungsvergütung oder Sozialleistung während der außerbetrieblichen Ausbildung. Auch ist das Arbeitslosengeld dann i. d. R. höher als bei Auszubildenden, die eine betriebliche Ausbildung absolviert haben. Die Neuregelung soll die Ungleichbehandlung und abschaffen und der integrationshemmenden Wirkung eines vergleichsweise hohen Bemessungsentgelts nach einer außerbetrieblichen Ausbildung entgegenwirken.

Der Bemessungsgrundlage wird künftig die tatsächliche Ausbildungsvergütung bzw. die anstelle einer Ausbildungsvergütung gezahlte Sozialleistung (z. B. Ausbildungsgeld in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) sein.

⁷ Urteil vom 18. Mai 2010 B 7 AL 49/08

Bewertung des Sozialverbands VdK

Aus Sicht des VdK ist die Regelung aus Gleichbehandlungsgründen nachvollziehbar. Vor dem Hintergrund allerdings, dass man damit mittelfristig jährliche Minderausgaben von 83 Mio. Euro zu erzielen hofft, müssen u. E. nach der Ausbildung dann entsprechende Unterstützungs-, Beratungs- und Vermittlungsangebote in qualifizierte und der Berufsausbildung angemessene Tätigkeiten seitens der Arbeitsagenturen und Jobcenter wesentlich ausgebaut und verstärkt werden. Andernfalls ist zu befürchten, dass der Motivationseffekt, den man sich gleichzeitig von der Einführung einer Prämie erhofft, zunichte gemacht wird und das bewirkt, was man zu verhindern sucht: nämlich, dass junge Leute sich dann lieber ungelerten Jobs zuwenden, anstatt eine außerbetriebliche Berufsausbildung zu absolvieren.

11. Harmonisierung des Gründungszuschusses (§ 116 RefE)

Künftig sollen die Arbeitsagenturen einen Gründungszuschuss im Rahmen der Gründungsförderung von Rehabilitanden auch dann leisten können, wenn der behinderte Mensch einen Anspruch von weniger als 150 Tagen oder gar keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Damit sollen die Regelungen für Rehabilitanden im Bereich der Arbeitsagentur und im Bereich der Rentenversicherung angeglichen werden.

Bewertung des Sozialverbands VdK

Die Regelung geht zurück auf eine Bundesratsempfehlung. Nachdem die Rahmenbedingungen für die Gründungsförderung in den Jahren zuvor eingeschränkt worden waren, sollen sie nun wieder verbessert werden. Der Sozialverband VdK befürwortet grundsätzlich eine Harmonisierung, stellt aber fest, dass Friktionen zum SGB II bestehen bleiben.

So kann bspw. das Einstiegsgeld für erwerbsfähige Leistungsberechtigte (nichtbehindert/kein Reha-Status) nach § 16b SGB II für die Dauer von 24 Monaten erbracht werden. Des Weiteren können für diesen Personenkreis bei Aufnahme oder Ausübung einer selbständigen, hauptberuflichen Tätigkeit Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern in Höhe von bis zu 5000 Euro bewilligt werden.

Behinderte oder Behinderung bedrohte Grundsicherungsempfänger hingegen, die aufgrund ihres Rehabilitanden-Status dann von der Arbeitsagentur betreut

werden, können jedoch nach dem dann vorrangig geltenden SGB III nur einen Gründungszuschuss nach §§ 93 und 94 für die Dauer von maximal sechs bzw. weiteren neun Monaten in Anspruch nehmen. Eine Sachkostenförderung als Zuschuss oder Darlehen sieht das SGB III nicht vor.

Der Sozialverband VdK empfiehlt daher, die Gründungsförderung für Rehabilitanden komplett vom SGB II und SGB III abzukoppeln, sie als Rechtsanspruch mit einheitlichen und transparenten Anspruchsgrundlagen für Rehabilitanden aller in Frage kommenden Reha-Träger im SGB IX neu zu regeln und dabei eine angemessene Dauer sowie Zuschüsse und/oder Darlehen für Sachkosten zu berücksichtigen.