

Magdeburg, 19.09.2018

Vorgesehenes Qualifizierungschancengesetz: Dringend erforderlich sind auch überfällige Neuregelungen im SGB III zu § 180 Abs. 3 Nr. 3 (Bundesdurchschnittskostensatz) und Abs. 4 (2/3-Regelung bei nichtverkürzbaren Umschulungen)

Sehr geehrte(r) Frau/Herr...,

gestatten Sie, dass ich mich nach unserer Pressemitteilung vom 29.08.18 („Bundesagentur für Arbeit muss endlich auf erneut steigenden Weiterbildungs-Mindestlohn reagieren und Bundesdurchschnittskostensätze an Lohnsteigerungen anpassen“) erneut mit der dringenden Bitte um Unterstützung (über den Bundestag oder den Bundesrat) direkt an Sie wende.

Grund hierfür ist einerseits der vorliegende Referentenentwurf des sog. **Qualifizierungschancengesetzes**, mit dem sich nun zunächst der Bundestag auseinanderzusetzen hat, und andererseits die inzwischen bekannt gewordene **Antwort der Bundesregierung** auf eine Parlamentarische Anfrage der Fraktion DIE LINKE unter der Überschrift „**Vergütung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – Entwicklung der Bundesdurchschnittskostensätze**“ (BT-Drs. 19/4282).

Gestatten Sie mir hierzu folgende Anmerkungen:

1. Der VDP-Dachverband hatte nur wenige Tage Zeit, um sich in der Anhörung zu dem o.g. Referentenentwurf zu äußern. Die entsprechende **Stellungnahme unseres Dachverbandes** übersende ich Ihnen als Anlage 1 zu diesem Schreiben. Grundsätzlich bewerten

VDPVerband Deutscher Privatschulen
Sachsen-Anhalt e.V.Otto-von-Guericke-Str. 86a
39104 Magdeburg

T: 0391 / 731916-0

F: 0391 / 731916-1

VDELSA@t-online.de
www.vdp-sachsen-anhalt.de**Bankverbindung**Deutsche Kreditbank
Konto-Nr.: 107 334 00
BLZ: 120 300 00**Vereinsregister**Amtsgericht Stendal
VR 11611

wir die vorgesehenen Gesetzesänderungen durchaus als positiv. Ganz wichtig für das Gelingen des Gesetzesanliegens, die geförderten Maßnahmen zur Qualifizierung bzw. Weiterbildung insbesondere vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und des wachsenden Fachkräftemangels auszubauen sowie den förderfähigen Adressatenkreis zu erweitern, wird aus der Sicht unserer Mitgliedseinrichtungen sein, dass die Fortbildungsmaßnahmen von den Beschäftigten bzw. deren Arbeitgeber möglichst unbürokratisch in Anspruch genommen werden können.

2. In der o.g. Pressemitteilung des VDP Sachsen-Anhalt vom 29.08. machte ich u.a. darauf aufmerksam, dass allein im Zeitraum **zwischen dem 01.07.13 und dem 01.01.18** in den neuen Bundesländern der **Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche um 36 Prozent gestiegen** ist. Nach den kürzlich abgeschlossenen Verhandlungen der zuständigen Tarifparteien ist **bis 2022 eine weitere Steigerung dieses Mindestlohns um gut 16 Prozent** zu erwarten. Mit diesen (durchaus zu begrüßenden) Lohnentwicklungen, die sich nachdrücklich auf die Kosten entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen auswirken, **hält die Entwicklung des sog. Bundesdurchschnittskostensatzes (BDKS) bereits seit Jahren nicht mehr mit**, so dass die Durchführung gerade auch längerfristiger Weiterbildungsmaßnahmen nach § 180 SGB III für immer mehr Weiterbildungsanbieter zu einem kaum noch zu beherrschenden wirtschaftlichen Risiko führt.

Derartige Maßnahmen können derzeit nur auf der Grundlage der §§ 3 + 4 der AZAV (in der Regel für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren!) zugelassen werden. Dabei dürfen die entsprechenden Maßnahmekosten während des gesamten dreijährigen Zulassungszeitraums grundsätzlich nicht über den von der Bundesagentur für Arbeit im Zulassungsjahr veröffentlichten BDKS liegen, es sei denn, die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle stimmt einem erhöhten Kostensatz im Einzelfall zu (s. § 180 Abs. 3 Nr. 3 SGB III). Eine solche Zustimmung soll von der Bundesagentur nur dann erteilt werden, wenn der Maßnahmeträger ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Maßnahme und die Notwendigkeit überdurchschnittlicher technischer, organisatorischer oder personeller Aufwendungen nachweisen kann (s. § 4 Abs. 3 AZAV).

Die nunmehr vorliegende Antwort der Bundesregierung auf die o.g. Anfrage zur Entwicklung der BDKS macht aus unserer Sicht mehr als deutlich, dass die bisherigen Vorgaben hierzu im SGB III und in der AZAV vor allem aufgrund des **beständigen Anstiegs des Mindestlohns für die Weiterbildungsbranche, steigender Material- und Energiekosten, zurückgehender Teilnehmerzahlen und der kontinuierlich wachsenden Digitalisie-**

rungskosten schon lange nicht mehr zeitgemäß sind und deshalb die Arbeitsmarktdienstleister in eine immer größere finanzielle Schieflage bringen.

Aus der Antwort der Bundesregierung ergibt sich insbesondere, dass

- das System der jährlichen Berechnung der BDKS von vornherein auf Stagnation ausgelegt ist, da die neuen BDKS immer auf der Grundlage der durchschnittlichen Maßnahmekosten des vergangenen Jahres berechnet werden, wobei ja für diese die BDKS des Vorjahres galten, die ebenfalls nur in begründeten Einzelfällen überschritten werden durften (s. Antwort auf Frage 1)
- die erst im Jahr 2017 getroffene Regelung nach § 4 Abs. 2 AZAV, wonach die Bundesagentur nunmehr bei der Ermittlung der BDKS auch allgemeine Preissteigerungen berücksichtigen kann, ebenfalls nur höchst unzureichend die o.g. Steigerungsraten beim Weiterbildungs-Mindestlohn abbildet (s. Antwort auf Frage 1 + Anlage 2 zu diesem Schreiben).
- sich entgegen des von der Bundesregierung zur Frage 3 benannten Beispiels der Kostenentwicklung eines BDKS (Fachkräfte in der Metallherzeugung, Metallbearbeitung, Metallbau) viele andere BDKS seit 2013 sogar rückläufig entwickelt haben (Vergleich der zur Beantwortung der Parl. Anfrage gehörenden Anlagen 1 bis 6; **s. auch die zu diesem Schreiben gehörenden Übersichten in der Anlage 2**) und die Bundesagentur Teilkomponenten, die die Maßnahmekosten der Bildungsdienstleister objektiv beeinflussen, eben nicht berücksichtigt (s. Antwort auf Frage 11). Der Bundesregierung selbst scheinen derartige Kostenentwicklungen bisher ebenfalls nicht bekannt gewesen zu sein (s. ebenfalls Antwort auf Frage 11).
- die Bundesregierung nicht weiß, wie viele geförderte Teilnehmer*innen eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme tatsächlich durchschnittlich besuchen, sie aber dennoch seit vielen Jahren die Berechnung der BDKS auf der Annahme, dass die einzelnen Weiterbildungen durchschnittlich von jeweils 15 Teilnehmern besucht werden, für sachgerecht zu halten scheint (s. Antwort zu Frage 15; Anmerkung: Nach unseren Erfahrungen dürfte eine Weiterbildungsmaßnahme, die tatsächlich von 15 Teilnehmern besucht wird, gerade in den neuen Bundesländern inzwischen die absolute Ausnahme darstellen. Tatsächlich werden viele „Maßnahmen“ nur noch von Einzelpersonen oder kleineren Gruppen im einstelligen Bereich absolviert.)

Warum die Bundesregierung vor diesem Hintergrund keinen Handlungsbedarf bei der Regelung zu den BDKS sieht (s. Antwort zu Frage 23) und deren Berechnung allein der Bundesagentur überlässt, ohne hierzu konkrete gesetzliche Vorgaben zu machen, ist aus der Sicht unserer Verbandsmitglieder nicht nachvollziehbar. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann meines Erachtens nach nicht auf der einen Seite „gute Löhne“ in der Weiterbildungsbranche fordern, die entsprechenden Lohnentwicklungen bei der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen aber nahezu unberücksichtigt lassen.

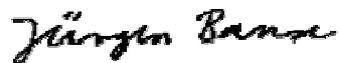
Deshalb müssen die Regelungen zur Berechnung/Festlegung der BDKS grundsätzlich überarbeitet werden, wobei z.B. realistischere Gruppengrößen, der jeweils aktuelle Weiterbildungs-Mindestlohn, sonstige Preissteigerungen oder auch Investitionserfordernisse (Stichwort „Digitalisierung“) beachtet werden müssen. Ebenso müssen die jeweils zugelassenen Maßnahmen diesen Preisentwicklungen während ihres jeweiligen Zertifizierungszeitraums (drei Jahre) folgen können.

3. Ein dringendes Modifizierungsbedürfnis besteht außerdem hinsichtlich der Zulassung und Modifizierung von sog. nichtverkürzbaren Umschulungsmaßnahmen (z.B. **Umschulung zum Physiotherapeuten, Logopäden, Ergotherapeuten, Erzieher**). Für diese Maßnahmen gilt bislang, dass diese nur zugelassen werden können, wenn bereits zu Beginn der entsprechenden Maßnahme gesichert ist, dass mindestens ein Drittel der Maßnahmekosten aufgrund anderer bundes- oder landesrechtlicher Regelungen finanziert wird (s. § 180 Abs. 4 S. 2 SGB III). Da es an solchen gesonderten Finanzierungsregelungen sowohl im Bund als auch bei den Ländern regelmäßig fehlt, sind derartige Umschulungen von vornherein ausgeschlossen, obwohl auch in den o.g. Berufsfeldern der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften immer weiter wächst. Eine aus meiner Sicht sehr praktikable Lösung wurde bereits für die Umschulung von Pflegefachkräften gefunden. **Dieser Ansatz sollte nun auch dringend auf weitere nichtverkürzbare Ausbildungen mit einer gewissen arbeitsmarktpolitischen Relevanz ausgedehnt werden.**

Aufgrund der aufgeführten Argumente wäre es sehr wichtig, dass Sie die unter 1. bis 3. genannten Positionen unseres Verbandes im Zuge des angelaufenen Gesetzgebungsverfahrens unterstützen und Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten auf eine entsprechende Modifizierung des SGB III hinwirken.

Schon jetzt danke ich Ihnen ganz herzlich für Ihr Interesse an dieser Thematik und für Ihre nachfolgende Unterstützung. Sehr gern stehe ich Ihnen für eventuelle Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Jürgen Banse
- Geschäftsführer -

Anlage:

- Stellungnahme des VDP-Dachverbandes zum Referentenentwurf des Qualifizierungschancengesetzes
- Entwicklung des Mindestlohns für die Weiterbildungsbranche und der Bundesdurchschnittskostensätze der BA

Verteiler:

- Ministerin für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt
- Bundestagsabgeordnete des Landes Sachsen-Anhalt (außer AfD)
- Mitglieder des Landtagsausschusses für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (außer AfD)

Stellungnahme des Verbandes Deutscher Privatschulverbände e. V. zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)

Der Verband Deutscher Privatschulverbände e. V. (VDP) vertritt bundesweit neben allgemein- und berufsbildenden Schulen in freier Trägerschaft Bildungseinrichtungen, die Bildungsmaßnahmen des SGB II und III im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit anbieten. Aus diesem Grund begrüßt der VDP die vorgelegte Gesetzesinitiative des BMAS, um den Teilnehmerkreis für berufliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu erweitern.

Der VDP begrüßt ausdrücklich die Erweiterung der Förderung der beruflichen Weiterbildung in § 82 SGB III n. F. auf beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig ihrer Qualifikation, ihres Lebensalters und der Betriebsgröße ihres Arbeitgebers im Kontext des lebenslangen Lernens. Der VDP begrüßt die Staffelung der Zuschusshöhe für Weiterbildungsleistungen nach Betriebsgröße, um so der grundsätzlichen Verantwortung der Arbeitgeber für betriebliche Weiterbildung Rechnung zu tragen. Ebenfalls ist vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt und sich wandelnder Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verlauf ihrer Erwerbsbiographie der höhere Stellenwert, den die Berufsberatung künftig einnehmen soll, positiv zu bewerten. Um die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen auszubauen, können Qualifizierungsberatung und Zuschüsse zu Arbeitsentgelten unterstützend wirken.

Der VDP macht folgende Anmerkungen zum RefE im Einzelnen:

Nummer 5, Änderung § 29 SGB III n.F.

Durch diese Änderung wird klargestellt, dass neben der Berufsberatung der BA künftig Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung Teile des Beratungsangebots der BA sind. Grundsätzlich begrüßt der VDP die künftig präventive Ausrichtung der Beratung für alle Arbeitnehmer und nicht nur wie bisher für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte. Ein Ausbau der Beratungsangebote ist nach Ansicht des VDP von zentraler Bedeutung, um Anpassungsprozesse in der Arbeitswelt zu bewältigen, Weiterbildungsangebote zu stärken und Arbeitnehmer und Arbeitslose gleichermaßen bei sich verändernden Qualifizierungsbedarfen zu unterstützen.

Neben der Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer soll sich künftig die Qualifizierungsberatung als Teil der Arbeitsmarktberatung an Arbeitgeber richten, um diese bei der betrieblichen Organisation von Weiterbildung im Kontext des digitalen Wandels der Arbeitswelt zu unterstützen und zu beraten. Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe sollen im Betrieb transparent gemacht werden, um präventiv tätig zu werden. Dies ist zunächst positiv zu bewerten.

Aber nach Ansicht des VDP ist dringend geboten, schon jetzt vorhandene Strukturen der Beratung von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Betrieben zu nutzen und neu geschaffene Strukturen durch diese Gesetzesänderung auch für diese zu öffnen. Es ist fraglich, ob die BA in ihren Strukturen dieser Aufgabe als alleinige Beratungsstelle nachkommen kann. Vorhandene Strukturen und Synergien sollten genutzt werden, um die neuen und verbesserten Beratungsinstrumente und -möglichkeiten erfolgreich zu etablieren. Es sollte aus Sicht des VDP dringend die Einbindung und Öffnung für bewährte Bildungs- und Beratungsträger geprüft werden.

Nummer 10, Änderung § 81 SGB III n.F.

Die Neuregelung erweitert die Möglichkeit der Förderung beruflicher Weiterbildung über den Grundsatz hinaus, dass arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Berufsabschluss haben, nur gefördert werden, wenn die Weiterbildung zur beruflichen Eingliederung notwendig ist (Anpassungsqualifizierungen). Hier begrüßt der VDP ausdrücklich die Öffnung und Flexibilisierung durch Erweiterungsqualifizierungen, denn breite und flexible Qualifikationen sind insbesondere durch den digitalen Wandel der Schlüssel für eine erfolgreiche und nachhaltige Erwerbsbiographie.

Nummer 11, § 82 SGB III n.F.

Die Neuregelung in § 82 SGB III n. F. enthält die Voraussetzungen für die künftige Förderung beschäftigter Arbeitnehmer. Die Förderung gem. § 82 SGB III n. F. zielt auf die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungen durch die Teilnahme an längerfristigen Weiterbildungen, die eine Dauer von vier Wochen übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden. Dabei ist zentral, diese Maßnahmen von Umschulungsmaßnahmen zu unterscheiden, da bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte spezialisierte Qualifikationen vermittelt werden (höhere Dozentenkosten). Diese Bildungsmaßnahmen erfolgen häufig berufsbegleitend mit kleineren Gruppengrößen.

Die Kostenerstattung der BA muss diesen künftig steigenden Anforderungen an Dozentenkosten und Organisation der Bildungsangebote gerecht werden. Der VDP schlägt daher vor, dass die bisherigen Kostensätze bzw. Berechnungsgrundlagen der BA nicht auf die Erweiterungsqualifizierungen angewandt werden. Hierfür wäre eine Änderung der AZAV (§ 3 AZAV) notwendig, auf die in der Gesetzesbegründung hingewiesen werden könnte. Die fachkundige Stelle sollte stattdessen bei der Prüfung der Angemessenheit der Kosten gem. § 3 Abs. 3 AZAV insbesondere die Maßnahmekonzeption, einschließlich ihrer Kalkulation, eigenständig überprüfen. Eine generelle Überprüfung der Maßnahmekalkulation durch die fachkundige Stelle seitens der BA bei einer Überschreitung des Kostenrahmens würde dann entfallen.

Zu § 82 Absatz 1 Nummer 4 n.F.:

Die Formulierung hinsichtlich eines Maßnahmeortes („die Maßnahme außerhalb des Betriebes“) sollte nach Ansicht des VDP gestrichen werden. Dies würde der wachsenden Nutzung digitaler Lernangebote, die unabhängig von Lernort- und -zeit genutzt werden können, Rechnung tragen.

Berlin, 4. September 2018

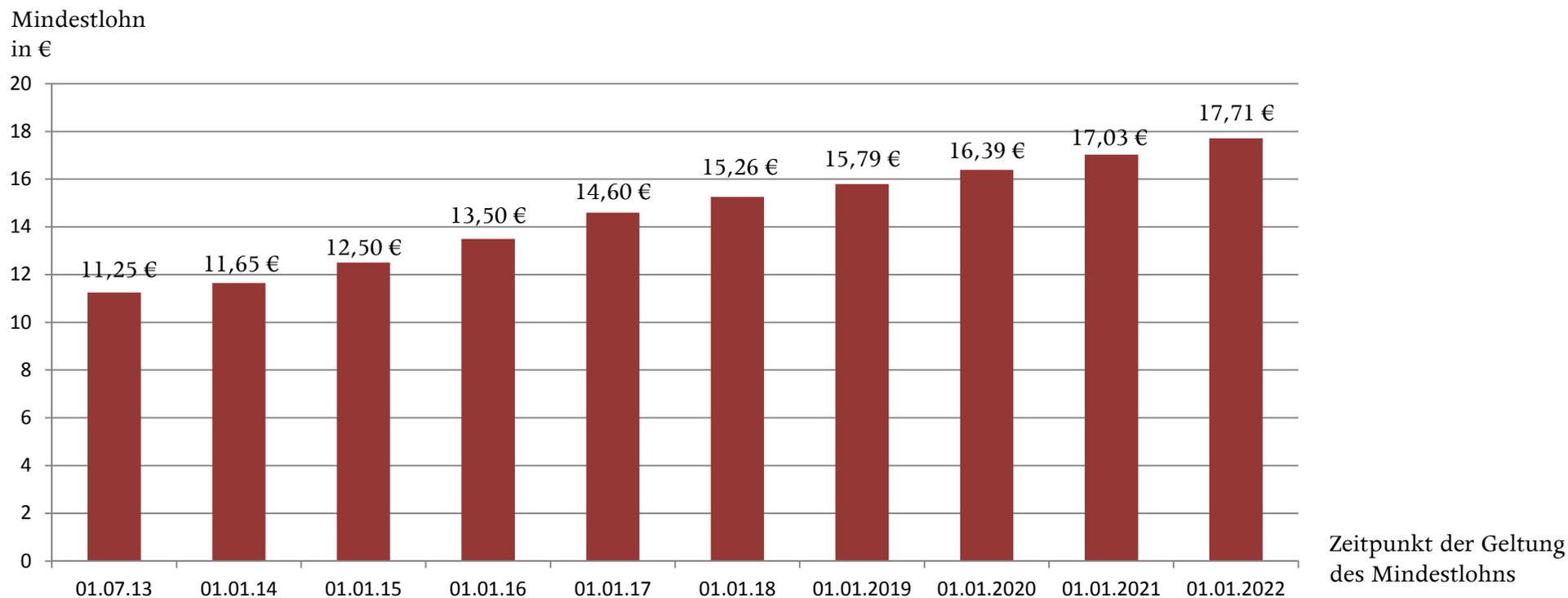
Für den Verband Deutscher Privatschulverbände e.V.
gez. Dietmar Schlömp, Bundesgeschäftsführer

Kontakt:

Verband Deutscher Privatschulverbände e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Reinhardtstraße 18
10117 Berlin
030 - 28 44 50 88 0
vdp@privatschulen.de

Anlage 2

(Voraussichtliche) Entwicklung des für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohns für die Weiterbildungsbranche in den ostdeutschen Bundesländern^{1;2;3}



¹Ein einheitlicher Mindestlohn für die alten und neuen Bundesländer gilt erst seit dem 01.01.17.

²Dieser Mindestlohn gilt für die pädagogisch tätigen Arbeitnehmer/innen an solchen Weiterbildungseinrichtungen, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsleistungen auf der Grundlage der SGB II + III erbringen.

³Der Mindestlohn ab 2019 ist bereits ausverhandelt, aber noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Die hier dargestellten Mindestlohnstufen gelten für pädagogisch tätige Mitarbeiter/innen, die von ihrer Qualifikation mindestens der Niveaustufe 6 des DQR (= Bachelorabschluss) zuzuordnen sind.

Entwicklung der von der Bundesagentur für Arbeit ermittelten Bundesdurchschnittskostensätze (BDKS) für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

§ 180 Abs. 3 Nr. 3 SGB III: „Ausgeschlossen von der Zulassung ist eine Maßnahme, wenn ... 3. die Maßnahmekosten über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, die für das jeweilige Bildungsziel von der Bundesagentur jährlich ermittelt werden, es sei denn, die innerhalb der Bundesagentur zuständige Stelle stimmt den erhöhten Maßnahmekosten zu.“

Kurzbezeichnung nach Klassifikation der Berufe	BDKS 2013	BDKS 2018	Proz. Entwicklung
Metallerzeugung, Metallbearbeitung, Metallbau (Fachkraft)	6,55 €	6,81 €	+ 3,4 %
Wolfram-Inertgasschweißen: Stahl	15,07 €	14,86 €	- 1,4 %
Wolfram-Inertgasschweißen: Aluminium	17,18 €	16,75 €	- 2,5 %
Spanende Metallbearbeitung (Spezialist)	8,61 €	8,59 €	- 0,2 %
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe (Fachkraft)	7,00 €	7,36 €	+ 5,1 %
Informatik und andere IKT-Berufe (Fachkraft)	8,85 €	8,50 €	- 4,0 %
Umschulungen (Güter-/Personenverkehr)	11,05 €	10,16 €	- 8,1 %
Medizinische Gesundheitsberufe	5,51 €	5,59 €	+ 1,4 %