

Der Vorstand in Klausur

Verbandsführung blickt zurück und positiv in die Zukunft

Frankfurt am Main | In seiner Klausurtagung blickte der Vorstand des Bildungsverbandes am 30. und 31. Januar auf das vergangene Jahr zurück und erörterte die aktuellen und künftigen Themen und die Ausrichtung der Verbandsarbeit. Einen breiten Raum im Jahresrückblick nahmen



die Ergebnisse der Arbeit des Verbandes im (fach-)politischen Raum ein, vor allem sein Austausch mit Parlament, Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit. Der Verband hat zu vielen Abgeordneten in den für uns besonders wichtigen Bundestagsausschüssen Arbeit und Soziales sowie Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung Kontakte auf- und ausgebaut. Ein sichtbarer Erfolg dieser Aktivitäten war die Erklärung mehrerer Bundestagsfraktionen, im Rahmen der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ den Bildungsverband bei der Arbeit des Plenums und den Projektgruppen der Enquete als externen Experten heranzuziehen. Darüber hinaus wurden zu vielen

relevanten Gesetzgebungsvorhaben wie den Referentenentwürfen des Qualifizierungschancen- und Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Stellungnahmen abgegeben und an Informationsveranstaltungen der Ministerien aktiv teilgenommen.

Der Austausch mit der Bundesagentur soll in diesem Jahr intensiviert werden.

Der Austausch mit der Bundesagentur fand auf mehreren Ebenen statt und soll in diesem Jahr intensiviert werden. So werden zu den wichtigen einkaufs- und fachrelevanten Themen die praktischen Erfahrungen der Träger mit der Umsetzung neuerer Gesetze (z.B. des Teilhabe- und Qualifizierungschancengesetzes) ebenso beigesteuert wie Vorschläge für die Weiterentwicklung von Instrumenten und Produkten der BA. An zentraler Stelle werden hier die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung im Rahmen der Arbeitsförderung gem. § 45 SGB III stehen. Über allen Einzelfragen steht das generelle Problem, wie bestehende oder künftig konzipierte Arbeitsmarktprodukte inhaltlich den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes möglichst zeitnah Rechnung tragen können (Stichwort Digitalisierung).

Die Erfolgsgeschichte des Deutschen Weiterbildungstags soll fortgeschrieben werden. Zu diesem Zweck werden Strukturreformen in Angriff genommen, die den gestiegenen Anforderungen aller Beteiligten Rechnung tragen. Sichtbarste Veränderung wird die Konstituierung

eines eingetragenen Vereins „Deutscher Weiterbildungstag“ sein, der eine Plattform für die organisatorischen, inhaltlichen und finanziellen Ressourcen bilden wird. Zugleich werden die Voraussetzungen geschaffen, auch zwischen dem im Zweijahresrhythmus stattfindenden Weiterbildungstag weitere Fachveranstaltungen zu initiieren oder sich daran zu beteiligen. Ebenfalls erörtert wurden die Auswirkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf die Branche. Neben den nicht unkomplizierten Neuregelungen bei der zum 1. Januar eingeführten Brückenteilzeit stellt die Deckelung der Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen bei Arbeitgebern mit mehr als 75 Beschäftigten auf maximal 2,5 Prozent der Belegschaft eine erhebliche Herausforderung dar. Der BBB wird sich dafür einsetzen, dass der sozialpolitisch erwünschte Schutz der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und die unabwiesbaren Erfordernisse der Unternehmen nicht im Widerspruch stehen.

Die nächste Mitgliederversammlung am 14./15. Mai und die nächste Mitgliederbefragung werfen ihre Schatten ebenfalls voraus. Für alle Beteiligten wird es ein spannendes und forderndes Jahr 2019.

Stefan Sondermann

Inhalt

- Der Vorstand in Klausur
- Editorial
- Neue Ansätze in der Weiterbildung?
- Die falsche Diskussion um Hartz IV
- BBB ist für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- Klaus Knappstein neu im Bildungsverband



Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Sichtbarkeit im politischen Berlin ist im Jahr 2018 deutlich gestiegen. Wir haben viele neue Parlamentarier*innen in den für uns relevanten Ausschüssen in intensiven Einzelgesprächen von unserer Leistungsfähigkeit überzeugen können. Mitglieder unseres Verbandes sind außerdem als Experten in eine Untergruppe der Enquetekommission Berufliche Bildung und Digitalisierung des Bundestages berufen worden. Dies zeigt, wie sehr unsere Expertise geschätzt wird.

Der Deutsche Weiterbildungstag ist inzwischen zu einem Markenzeichen unseres Verbandes geworden und hilft bei der öffentlichen Wahrnehmung, bei Fachveranstaltungen könnten wir häufiger vertreten sein. Ein wichtiges Thema in diesem Jahr bleiben der Mindestlohn und dessen Allgemeinverbindlichkeit. Der Vorstand der Zweckgemeinschaft nutzt derzeit alle Gesprächskanäle und stimmt sich mit den Gewerkschaften ab. Unser Ziel bleibt es, dieses gemeinsam mit den Gewerkschaften ausgehandelte zukunftsweisende Tarifwerk jetzt auch trotz aller Widrigkeiten durchzusetzen.

Ein weiteres Ziel ist es, in Gesetzgebungsverfahren noch stärker eingebunden zu werden, wenn sie uns betreffen. Und wir werden die Kontakte zur Spitze der Bundesagentur für Arbeit intensivieren. Über unsere Strategie und Aufgaben wollen wir mit Ihnen am 15. Mai auf unserer Mitgliederversammlung und wie immer vor allem auch am Abend davor diskutieren. Ihre Meinung ist uns wichtig! Daher würde ich mich freuen, wenn möglichst viele von Ihnen kommen können. Wir freuen uns übrigens auch über jedes neue Mitglied, weil sich so unsere politische Schlagkraft erhöht.

Herzlichst
Ihr
Thiemo Fojkar

Neue Ansätze in der Weiterbildung?

Qualifizierungschancengesetz tritt Anfang 2019 in Kraft

Das zum Jahresbeginn in Kraft getretene neue Qualifizierungschancengesetz (QuaChaG) ist ein Paradigmenwechsel und eine Chance für Unternehmen und Arbeitnehmer. Es winken hohe Weiterbildungszuschüsse, die Voraussetzungen dafür sind nicht hoch. Ob das Verfahren allerdings handhabbar ist, wird die nähere Zukunft zeigen.

Leitbild des Gesetzes ist die digitale Transformation der Arbeitswelt: Jobs werden wegfallen, andere entstehen neu, bestehende Berufsbilder verändern sich, kaum eine Branche wird sich den Veränderungen ohne Nachteil entziehen können. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Zeichen der Zeit erkannt und ihre Instrumente neu ausgerichtet: Während bisher Weiterbildungen für Arbeitssuchende, gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer im Vordergrund standen (Programm „WeGebAu“), sind jetzt grundsätzlich alle Arbeitnehmer Zielgruppe - ohne dass der Grundsatz der Eigenverantwortlichkeit von Unternehmen und ihrer Beschäftigten für Weiterqualifizierung angetastet wird. Die BA übernimmt künftig einen Teil der Kosten für zielgerichtete Weiterbildung, in ihren Haushalt wurden entsprechende Mittel in Milliardenhöhe eingestellt.

Vom Gesetz sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen profitieren: Arbeitnehmer erhalten zunächst einen allgemeinen Anspruch auf Weiterbildungsberatung. Die Weiterbildung selbst beschränkt sich nicht auf den aktuellen Beruf und erfasst auch Teilzeitkräfte; berufsbegleitende Maßnahmen sind ausdrücklich erwünscht. Arbeitgeber bekommen finanzielle Entlastung durch staatliche Förderung für die dann auch betrieblich nutzbare Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Positiver Nebeneffekt könnte eine engere Bindung an das Unternehmen sein. Was wird gefördert und in welcher Höhe? Bei allen Arbeitnehmern sind es anteilig die unmittelbaren Weiterbildungskosten, bei einer betrieblichen Freistellung unter voller Gehaltsfortzahlung gibt es auch Lohnkostenzuschüsse. Wie aus andere Gesetzen bereits bekannt, richtet sich die Höhe der finanziellen Unterstützung nach der Unternehmensgröße:

Bei Kleinunternehmen mit weniger als zehn

Beschäftigten werden die Kosten für die Weiterbildung komplett, die Lohnfortzahlungskosten zu 75 Prozent übernommen. Bei Unternehmen mit 10 bis 249 Mitarbeitern werden je die Hälfte der Kosten erstattet, bei Unternehmen mit 250 bis 2500 Mitarbeitern je ein Viertel und in Großunternehmen noch 15 Prozent der Kosten. Wichtig ist, dass es bei einer tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung bis zu 20 Prozent geben kann. Welche Voraussetzungen gibt es, was muss man dafür tun? Der neue § 82 SGB III nennt hier fünf zwingende Kriterien:

1. Die Berufsausbildung liegt mindestens 4 Jahre zurück.
2. Der Abstand zwischen Weiterbildungsmaßnahmen beträgt ebenfalls mindestens 4 Jahre.
3. Es sind keine Weiterbildungen, die sich auf Fähig- und Fertigkeiten der aktuellen Position beziehen; sie müssen daher über ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
4. Die Weiterbildung muss extern von einem dafür zugelassenen Bildungsträger durchgeführt werden. Im Unternehmen selbst ist es (nur) möglich, sofern von einem externen Dienstleister angeboten wird – diese Möglichkeit wurde noch kurz vor Verabschiedung des Gesetzes geschaffen.
5. Die Maßnahme muss mehr als 160 Stunden bzw. vier Wochen dauern.

Zum Verfahren: Die BA muss jede Weiterbildung genehmigen und gibt dann einen Bildungsgutschein aus, der ausschließlich bei einem zertifizierten Bildungsträger eingelöst werden kann. Wichtig für die Praxis ist, dass auch das QuaChaG keinen Rechtsanspruch auf Weiterbildung begründet. Weiterbildungen sind also nach wie vor nur in Absprache und durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber möglich, da er immer einen Teil der Kosten tragen muss. Ein Grund mehr für ein betriebliches Weiterbildungsmanagement, damit Arbeitgeber ihren Mitarbeitern auch dann Weiterqualifizierungen ermöglichen, wenn diese vielleicht anderweitig eingesetzt werden können.

Stefan Sondermann

Die falsche Diskussion um Hartz IV

Marcel Fratzscher

Hartz IV ist für viele ein rotes Tuch. Zurzeit eskaliert mal wieder die Diskussion, wie man Hartz IV ersetzen oder überkommen könne. Diesen Reformen wird gerne die Schuld für steigende Armut, zunehmende Ungleichheit und soziale Polarisierung gegeben. Dabei wird Hartz IV lediglich als Sündenbock für Probleme missbraucht, die andere zu verantworten haben. Anstelle eine Phantomdiskussion um Hartz IV zu führen, sollte sich die Politik vielmehr auf die Frage konzentrieren, wie sich Arbeit wieder für mehr Menschen lohnt und gleichzeitig in diesen wirtschaftlich guten Jahren die Sozialsysteme zukunftsfest gemacht werden können.

Der Grünen-Vorsitzende Habeck will Hartz IV durch ein Garantiesystem überwinden, mit höheren Hartz IV-Sätzen und ohne Sanktionen für dessen Bezieher. Der SPD-Generalsekretär Klingbeil schlägt ein Arbeitslosengeld Q vor, bei dem Arbeitslose solange ALG I erhalten, wie sie sich in Fortbildung und Qualifizierung befinden.

Viele dieser Vorschläge beinhalten letztlich, dass der Sozialstaat großzügiger sein sollte für die Menschen, die ohne Arbeit sind. Vieles davon ist sicherlich richtig, vor allem die Abschaffung von Sanktionen. Das Prinzip der Unterstützung, nicht mehr das Prinzip der Bestrafung, muss in den Mittelpunkt der Sozialsysteme rücken. Wir brauchen einen Mentalitätswandel hin zu dem Verständnis, dass Menschen heute nicht aus Faulheit nicht arbeiten, sondern weil die große Mehrheit es gesundheitlich nicht kann, ihnen die Qualifikationen fehlen oder sie keinen zu ihren Qualifikationen passenden Job finden können.

Eine kluge Reform der Sozialsysteme darf sich nicht nur auf die Veränderung des Hartz IV Systems beschränken. Dies wäre gefährlich und im schlimmsten Fall kontraproduktiv. Viele der Menschen, die heute in Deutschland von Armut bedroht sind, leben in einem Haushalt, in dem sehr wohl gearbeitet wird, aber das Einkommen nicht ausreicht um die Familie zu versorgen. Der Niedriglohnbereich in Deutschland ist in den vergangenen 20

Jahren massiv angewachsen und heute arbeiten 20 Prozent aller Arbeitnehmer zu niedrigen Löhnen und zu prekären oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Vor allem Frauen, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Menschen sind besonders häufig von Armut bedroht.

Selbst mit einem Vollzeitjob zum Mindestlohn über 40 Jahre hinweg wird ein Mensch im Alter von Armut bedroht und auf Unterstützung des Staates angewiesen sein. 2 Millionen der Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf den Mindestlohn haben, erhalten diesen nicht einmal, weil Arbeitgeber ihn umgehen.

Arbeit muss sich wieder mehr lohnen. Viele in der Politik machen es sich zu einfach, wenn sie lediglich in der Anhebung des Mindestlohns die Lösung dieses Problems sehen.

Viele Menschen in Deutschland arbeiten nur Teilzeit - nicht unbedingt, weil sie es so wollen, sondern weil ihr Arbeitgeber dies nicht vorsieht, weil sie wegen fehlender Kinderbetreuung nicht können oder weil Minijob, Midijob, Ehegattensplitting oder ein dysfunktionales Steuer- und Transfersystem den Menschen mit geringen Einkommen den größten Teil eines Zuverdiensts wieder wegnimmt.

Eine kluge Reform der Sozialsysteme muss daher aus drei Elementen bestehen: eine Verbesserung der Grundsicherung, attraktivere Arbeit die sich lohnt, und eine Stärkung ihrer Nachhaltigkeit. Die angesprochene Verbesserung der Grundsicherung wird dann kontraproduktiv sein, wenn dies bedeutet, dass sich Arbeit immer weniger lohnt. Bereits heute erhalten Menschen, die zum Mindestlohn arbeiten, nur unwesentlich mehr als das, was sie als Arbeitslose erhalten würden. Die große Mehrheit der Menschen arbeitet trotzdem, weil Arbeit für sie einen Wert hat, weil es ihnen Erfüllung gibt Teil eines Teams zu sein und um Anerkennung zu erhalten. Die Politik sollte die Gefahr nicht unterschät-

zen, dass eine Verbesserung der Grundsicherung von vielen dieser Menschen so wahrgenommen werden könnte, dass ihre eigene Arbeit weniger wert ist.

In anderen Worten, Arbeit muss sich wieder mehr lohnen. Dies erfordert nicht nur, dass der Niedriglohnbereich deutlich schrumpfen muss, sondern dass Menschen auch bessere Aufstiegschancen haben. Viele in der Politik machen es sich zu einfach, wenn sie lediglich in der Anhebung des Mindestlohns die Lösung dieses Problems sehen. Die Gefahr ist groß, dass die Politik das Rad der Mindestlohnerhöhung überdreht und damit im nächsten wirtschaftlichen Abschwung eine Reihe von Menschen in die Arbeitslosigkeit treibt. Dies bedeutet nicht, dass der Mindestlohn ein stumpfes Instrument ist. Sondern es bedeutet, dass über flächendeckende Tarifverträge ein viel höherer Anteil der Menschen im Niedriglohnbereich abgesichert werden sollte. Hinzu kommt eine Liberalisierung vieler Dienstleistungsbereiche, was Wettbewerb, Effizienz und letztlich auch die Löhne erhöhen wird.

Genauso wichtig ist eine Offensive bei Fortbildung und Qualifizierung, denn viel zu viele Hartz IV Bezieher wie auch Menschen im Niedriglohnbereich haben keine oder keine ausreichenden Qualifikationen. Dazu sollten die Jobcenter umgestaltet werden, hin zu Agenturen, die sich auch um eine aktive Betreuung und Unterstützung von Hilfsbedürftigen kümmern.



Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Professor an der Humboldt-Universität in Berlin.

BBB ist für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Der BBB begrüßt den Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Leider atmet der Entwurf noch zu sehr die politischen Maßgaben des federführenden Innenressorts, viele arbeitsmarktpolitische Aspekte kommen noch zu kurz. Richtig ist beispielsweise, dass künftig die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gleichzeitig eine Arbeitserlaubnis beinhaltet. Es fehlt jedoch eine systematische und vor allem anwenderfreundliche Ausgestaltung des Fachkräftezuzugs. Richtig ist auch, dass die Möglichkeit geschaffen werden soll, eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Durchführung einer qualifizierten Berufsausbildung zu beantragen. Die vorgesehenen Regelungen reichen aber nicht, eine echte Erleichterung und Vereinheitlichung des Zugangs zu Studium, Ausbildung und Weiterqualifizierung steht noch aus. Die im Dezember 2018 vorgelegte Fachkräftestrategie der Bundesre-

gierung wird im vorliegenden Gesetzentwurf leider zu wenig konkretisiert, vor allem bei der eminent wichtigen Frage der Nachqualifizierung ausländischer Berufsabschlüsse.

„Bitte macht es so praktikabel, verlässlich und nachvollziehbar wie möglich.“

Es steht daher bereits jetzt zu befürchten, dass die vorgesehenen Neuregelungen nicht ausreichen werden. Ein umfassendes und konsistentes Einwanderungsgesetzbuch als „großer Wurf“ muss auf der politischen Agenda bleiben und divergierende Ressortinteressen und Abstimmungsprobleme überwunden werden. Daher kann die Kernforderung zu dem aktuellen Gesetzentwurf nur lauten: Bitte macht es so praktikabel, verlässlich und nachvollziehbar wie möglich und denkt vor allem

an die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen, die das Gesetz anwenden wollen und müssen.

Was sollte konkret verbessert werden? Zum Beispiel sollte einer verbindlichen Arbeitsplatz- und Ausbildungszusage von vorneherein mehr Gewicht im Verfahren zukommen. Die Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Abschlüsse sollte sorgfältig erfolgen, aber keine neue Barriere aufrichten. Die Aus- und Umgestaltung der Verwaltungsverfahren sollten durch erfahrene Praktiker begleitet und mitgestaltet werden, um Verwaltungsvereinfachungen nicht nur als Schlagwort vor sich her zu tragen. Den Einwänden des Normenkontrollrats schließen wir uns vollumfänglich an. Fristen für Anträge, Bewilligungen usw. sollten generell eher großzügig bemessen und ggf. vereinheitlicht werden.

Stefan Sondermann

Klaus Knapstein neu im Bildungsverband

Vorstandsmitglied Reinhold Petermann nach vier Jahren ausgeschieden

Berlin | Der Geschäftsführerwechsel an der Spitze des bfw – Unternehmen für Bildung (Berufsbildungswerk des DGB GmbH) führte auch zu Veränderungen im Vorstand des Bildungsverbandes. Das bisherige Mitglied im BBB-Vorstand, bfw-Geschäftsführer Reinhold Petermann, ist zum Jahreswechsel 2018/2019 ausgeschieden. Als Nachfolger nahm Klaus Knapstein dessen Platz im elfköpfigen Vorstand des Bildungsverbandes ein.



Klaus Knapstein
Geschäftsführer, bfw – Unternehmen
für Bildung, Erkrath

Petermann gehörte dem Bildungsverband vier Jahre an. In seiner Zeit vertrat er als Vorstandsmitglied die Belange der Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Nach dem Grundsatz „Gemeinsam sind wir stark“ vertrat er die Themen des Bildungsverbandes, die ihm sehr am Herzen lagen und für die er sich aktiv engagierte. Seine Branchenkenntnisse, seine bildungspolitischen Ambitionen und seine umfangreichen Erfahrungen aus dem operativen Geschäft kamen so allen im Verband zugute. Ihn interessierten besonders Themen und Projekte wie der vom Bildungsverband alle zwei Jahre ausgerichtete Weiterbildungs-

tag oder der Branchentarifvertrag, der von der verbandsnahen Zweckgemeinschaft ausgehandelt und um dessen allgemeinverbindliche Anerkennung im Arbeitsministerium hart gerungen wurde. Petermann setzte sich für die Digitalisierung in der beruflichen Bildung und Weiterbildung ein. Deren strikten Umsetzung und Förderung sah er auch als bildungspolitischen Auftrag an die Bildungswirtschaft gerichtet, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für einen zukunftsgesicherten Standort Deutschland nachzukommen. Der Bildungsverband dankt Reinhold Petermann für sein Engagement.

Klaus Knapstein freut sich auf seine neuen Aufgaben im Bildungsverband, dessen Aktivitäten ihm aus seiner früheren Tätigkeit als Geschäftsstellenleiter und Zentralbereichsleiter für Produkte und Absatz bekannt ist und die er im Sinne des Verbandes und seines Vorgängers weiterführen möchte. Zuletzt leitete Knapstein den Geschäftsbereich für Jugend, Bildung und Beruf bei der inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw. fs

BBB Info-Brief, Februar 2019

Herausgeber

BBB Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.
Vorsitzender des Vorstandes: Thimo Fojkar
Hannoversche Straße 19A · 10115 Berlin
www.bildungsverband.info

Redaktion

Franz Siegert, Stefan Sondermann
Telefon 030 20454849
redaktion@bildungsverband.info

Fotos

R. Bille, Kaube, Knoch, B. Dietl

Druck

GOB-Service · Hamburg

Nächster Redaktionsschluss:

22. März 2019