

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung befristeter Regelungen im Arbeitsförderungsrecht und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen

Drucksache 19/2072 vom 09.05.2018

30.05.2018

Der Gesetzentwurf beinhaltet vier Verlängerungen befristeter Regelungen im Dritten Buch Sozialgesetzbuch, Änderungen von Meldeterminen im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch sowie die Umsetzung einer EU-Richtlinie im Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Der DGB begrüßt die geplanten Änderungen und betont die Notwendigkeit, diese auch auf den Weg zu bringen und macht Vorschläge für weitergehende Regelungen. Vor allem beim Schutz und der Reichweite der Arbeitslosenversicherung sieht der DGB noch dringenden Verbesserungsbedarf.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand

Sabrina Klaus-Schelleter
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

sabrina.klaus-schelleter@dgb.de

Telefon: +49 30 240 60 682
Telefax: +49 30 240 60 771

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Verlängerung der Assistierten Ausbildung um zwei Ausbildungsjahrgänge

Maßnahmen zur Assistierten Ausbildung können noch bis zum 30. September 2018 beginnen (§ 130 Abs. 9 SGB III). Um breite Erkenntnis über die Wirkung der Assistierten Ausbildung zu gewinnen und auf dieser Grundlage dauerhaft über die Zukunft des befristeten Instruments zu beraten und zu entscheiden, begrüßt der DGB die Verlängerung der Assistierten Ausbildung (§ 130 SGB III) um zwei weitere Jahre bis Ende September 2020.

Die Assistierte Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um gerade angesichts der wachsenden Spannungen auf dem Ausbildungsmarkt Jugendliche und Betriebe bei der Ausbildung besser zu unterstützen. Mit dieser Verlängerung sollte ausreichend Zeit bleiben, um die bisherigen Erfahrungen mit der Assistierten Ausbildung auszuwerten, sie zu optimieren und zu flexibilisieren sowie dieses Instrument für alle Jugendlichen mit Förderbedarf zu öffnen. Zudem sollte auch die Finanzausstattung im SGB-II-Bereich verbessert werden, da hier noch zu wenig Jugendliche erreicht werden.

Die Assistierte Ausbildung soll weiterhin neben einer individuellen Vorbereitungsphase die Vermittlung und die Begleitung bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung beinhalten. Sie sollte kein standardisiertes Angebot sein, sondern eine bedarfsgerechte Entwicklung der jeweils passenden Dienstleistung für Betriebe und Jugendliche bieten.



Grundsätzlich sollten auch Gesundheits- und Sozialberufe durch die Assistierte Ausbildung gefördert werden können – zum Beispiel über eine Regelung nach § 130 Absatz 8 mit Ko-Finanzierung der Bundesländer.

Die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, die Ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie die Assistierte Ausbildung sollten zudem extern evaluiert werden.

Verlängerung der Sonderregelungen zur Eingliederung von Geflüchteten mit Aufenthaltsgestattung und für die Ausbildungsförderung von Geflüchteten

Der Zugang zu bestimmten Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III (§ 131 SGB III und § 132 SGB III) sind derzeit bis zum 31. Dezember 2018 befristet. Der DGB begrüßt die weitere Verlängerung jeweils um ein Jahr, um hinreichend Zeit für die Beratungen und Umsetzungen der Erfahrungen zu erlangen.

Verstärkte Maßnahmen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Eingliederung von Geflüchteten unabhängig von ihrer Bleibeperspektive und der Dauer des Aufenthalts sind dringend erforderlich. Für die Integration von Geflüchteten ist es wichtig, dass sie schnell und unbürokratisch Zugang zu Förderinstrumenten erhalten. Insofern sollte der Zugang zu Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III für Geduldete und Gestattete unabhängig von ihrer Bleibeperspektive gewährt werden.

Der DGB hält es für problematisch, dass Geflüchtete, deren Asylantrag anerkannt wurde, weniger und nicht mehr so zielgerichtet gefördert werden, wie Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung (über § 131 SGB III). Anerkannte Geflüchtete unterliegen den Bestimmungen des SGB II. Das SGB II ist deutlich unterfinanziert, die aktive Arbeitsförderung quantitativ und qualitativ schlechter als im SGB III. Um Integration in Ausbildung und Gute Arbeit zu fördern, müssen ausreichend Mittel für die Förderinstrumente im Bereich SGB II zur Verfügung stehen, damit die über §131 SGB III zugänglichen Förderungen für Geflüchtete auch im SGB II Anwendung finden.

Darüber hinaus unterstützt der DGB die im Koalitionsvertrag genannten Verbesserungen zur Integration von geduldeten Geflüchteten. Regelungen zur Ausbildungsduldung wie die 3+2-Regelung sollen in dieser Legislaturperiode harmonisiert und die ausbildungs- und berufsvorbereitenden Leistungen vereinheitlicht werden.

Angebote zum Spracherwerb und zur Integration in den Arbeitsmarkt für Geduldete sind ein notwendiges Instrument, um Menschen zu unterstützen, die über einen Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung verfügen. Allerdings gilt auch hier, dass Integration nur dann gelingen kann, wenn die rechtlichen Bedingungen geklärt sind.

Um Geflüchteten wie auch Betrieben eine realistische Perspektive für die dreijährige Ausbildung und anschließende zweijährige Beschäftigung zu ermöglichen, benötigen Geduldete ein Abschiebeverbot schon ab Abschluss eines Ausbildungsvertrages bzw. nach Beginn einer Berufsvorbereitenden Maßnahme.



Bisher sind viele Ausbildungsvermittlungen von geduldeten Geflüchteten daran gescheitert, dass keine Rechtssicherheit bestand. Die unterschiedlichen Auslegungen der Bundesländer und der Ausländerbehörden, wie die Kriterien zur Ausbildungsduhlung interpretiert werden sollen, hat viele Unternehmen davon abgehalten, Geflüchtete auszubilden.

In der aktuellen Diskussion wird eine Ausweitung der Ausbildungsduhlung auf Helferberufe unter einer Ausbildungsdauer von zwei Jahren vorgeschlagen. Der DGB sieht dies als problematisch an. Ausbildungen unter zwei Jahren fördern prekäre Beschäftigung und schaffen langfristig keinen stabilen Zugang zum Arbeitsmarkt und ermöglichen keine Aufstiege.

Verlängerung der Übergangsregelung zum Saison-Kurzarbeitergeld für das Gerüstbauerhandwerk

Der DGB begrüßt ebenfalls die Verlängerung der Sonderregelung zum Saison-Kurzarbeitergeld im Gerüstbauerhandwerk. Die Verlängerung ist notwendig, um einerseits die bestehenden allgemeinverbindlichen Tarifregelungen zum tariflichen Überbrückungsgeld in das gesetzliche System des Saison-Kurzarbeitergeldes zu überführen. Andererseits sind auch die notwendigen technischen Umstellungsarbeiten der beteiligten Sozialkassen und der Bundesagentur für Arbeit aufgrund ihrer Komplexität nur zu bewerkstelligen, wenn die im Entwurf vorgesehene Verlängerung der Sonderregelung erfolgt.

Verlängerung der Sonderregelung zur Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes für überwiegend kurz befristet Beschäftigte

Diese bis zum 31. Juli 2018 befristete Sonderregelung bei der Anwartschaftszeit soll bis zum 31.07.2021 verlängert werden. Im Referentenentwurf war noch eine Verlängerung um ein halbes Jahr vorgesehen. Schon eine Verlängerung um sechs Monate ist nur zu begründen, wenn danach eine dauerhafte Anschlussregelung geschaffen wird. Aus Sicht des DGB sollte diese auch dazu beitragen, den Deckungsgrad der Arbeitslosenversicherung auszuweiten und das Schutzniveau insgesamt zu verbessern.

Die bisherige Regelung will vor allem Kulturschaffenden, die immer wieder nur kurzzeitige Beschäftigungszeiten erreichen, zu einem ALG-I-Anspruch verhelfen. Sie gilt aber auch für andere Beschäftigtengruppen, die nur kurze Arbeitsverträge abschließen können, wie Saisonkräfte, Leiharbeiter/innen etc. Die Schwierigkeiten für die meisten Beschäftigten, einen ALG-I-Anspruch zu erwerben, bleiben aber dennoch bestehen. Nach wie vor rutscht fast jede/r fünfte Arbeitslose bei Eintritt von Arbeitslosigkeit direkt ins Hartz-IV-System durch. Deshalb braucht es Lösungen, die kurzzeitig Beschäftigten besser als bisher unterstützen und die Reichweite der Arbeitslosenversicherung stärken.

Wichtiger Ansatzpunkt hierfür ist die Rahmenfrist nach § 143 SGB III. Der DGB fordert, die Rahmenfrist wieder von zwei auf drei Jahre zu verlängern und zwar zum 01.01.2019. Mit der Verlängerung der Rahmenfrist von zwei auf drei Jahren könnten zusätzlich 78.000 ALG-Empfänger/innen erreicht werden (bei unveränderter Anwartschaftszeit von mindestens 12 Monaten). Berücksichtigt man, dass längst nicht alle diese Möglichkeit in Anspruch



nehmen, ist von einem zusätzlichen Personenkreis von 45.000 auszugehen. Die Kosten lägen dann in etwa bei 350 Millionen Euro.¹

Um die Wirksamkeit der Regelung für die Zielgruppe zu erhöhen, schlägt der DGB gleichzeitig vor, die Anwartschaftszeiten nach § 142 SGB III von 12 auf 10 Monate zu verkürzen. Durch diese Kombination entstünden Mehrausgaben in etwa von jährlich insgesamt 700 Mio. Euro und es würden in etwa 96.000 Personen erreicht.²

Insgesamt bleiben die Kosten für diesen Vorschlag überschaubar und das Sicherungsversprechen der Arbeitslosenversicherung kann ausgeweitet werden. Gleichzeitig wird das System der Grundsicherung sowohl personell als auch finanziell entlastet.

Am 30.05.2018 hat Arbeitsminister Hubertus Heil angekündigt, neue flexible Arbeitsformen besser abzusichern. Er folgt somit den Vorschlägen des DGB, die erforderliche Mindestversicherungszeit von zwölf auf zehn Monate abzusenken und die Rahmenfrist von zwei auf drei Jahre zu verlängern. Nun müssen dieser Ankündigung Taten folgen.

Würde die Bundesregierung dieses wichtige Thema der Ausweitung der Reichweite der Arbeitslosenversicherung angesichts der guten Kassenlage im Versicherungssystem erneut auf die lange Bank schieben, wäre das für den DGB inakzeptabel. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unsteten Arbeitsbedingungen, die in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, sollten am Versicherungsversprechen bei Arbeitslosigkeit teilhaben. Im Jahresdurchschnitt 2017 haben nur 25,3 Prozent (641.092) der 2.532.837 registrierten Arbeitslosen Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld (ALG) gehabt.

Um verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen, ist die Stärkung der Arbeitslosenversicherung in Zeiten des Wandels der bessere Weg als das Tolerieren großer Maschen im Netz der Sozialen Sicherung bei gleichzeitiger Diskussion um Beitragssenkungen über die Verabredungen des Koalitionsvertrags hinaus. Die Kassenlage in der Arbeitslosenversicherung ist neben der guten Konjunktur auch deshalb so gut, weil viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon nicht mehr durch das Versicherungssystem erreicht werden können.

Ohne die Neuregelung der Verlängerung der Rahmenfrist und die Verkürzung der Anwartschaftszeit, müsste mit Blick auf kurzzeitig Beschäftigten mindestens die derzeitige Regelung verbessert werden:

1. Der § 142 Absatz 2 Nummer 2 SGB III sieht eine ausschließende Verdienstobergrenze nur in Höhe der Bezugsgröße (zurzeit 36.540 €) vor. Dieser Passus sollte ersatzlos gestrichen werden oder wenigstens eine Anhebung der Verdienstgrenze auf das Doppelte der Bezugsgröße vorgenommen werden.

¹ Berechnet bei einem durchschnittlichen Monatskopfsatz von rd. 1.600 Euro (inkl. SV-Beiträge) und einer mittleren Inanspruchnahme von rund 4,8 Monaten.

² Ebenfalls berechnet mit mittleren tatsächlich realisierten Bezugsdauern und Durchschnittskosten pro Monat.

2. Zurzeit legt § 142 Absatz 2 Nummer 1 SGB III fest, dass die erworbenen Beschäftigungstage sich überwiegend aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen ergeben müssen, die im Voraus nicht länger als 10 Wochen durch Arbeitsvertrag zeit- oder zweckbefristet sind. Hier ist eine Erweiterung auf 14 Wochen notwendig.

Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzgebung

Der Bund erstattet den Ländern die Kosten für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (4. Kapitel SGB XII). Mit den Änderungen des § 46a SGB XII werden die Zeiträume, in denen die Mittel für das 4. Quartal eines Jahres abgerufen und die Kosten nachgewiesen werden können, modifiziert. Der Abruf der Mittel soll nun im Folgejahr erfolgen (zurzeit überjährig zwischen dem 15. Dezember und 14. Februar des Folgejahres). Die Neuregelung soll die Planbarkeit und den Vollzug des Bundeshaushalts erleichtern. Die Änderung ist plausibel und nachvollziehbar begründet.

Änderung von § 136 SGB XII: Mit der Regelung des § 136 sollen die Länder von Kosten entlastet werden, die ihnen durch die Einführung des BTHG entstanden sind. Im Rahmen der ersten Anwendung dieser Regelung hat sich herausgestellt, dass mit den derzeitigen Regelungen für die Meldetermine nicht alle entstandenen Kosten für das jeweilige Haushaltsjahr erfasst werden können. Daher sieht der Gesetzesentwurf vor, die Meldetermine auf einen Zeitpunkt zu verlegen, der die Erfassung aller entstandenen Kosten ermöglicht. Die Begründung und Umsetzung für diese Änderung ist nachvollziehbar und schlüssig.

Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes

Grundsätzlich ist die Umsetzung der EU-Richtlinie im BGG zu begrüßen. Öffentliche Stellen des Bundes sollen Websites und mobile Anwendungen, einschließlich der für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet, barrierefrei gestalten.

Dabei gilt: Allen Menschen muss der Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen barrierefrei möglich sein. Die Bereiche der öffentlichen Hand, die durch die Behindertengleichstellungsgesetze auf Bundes- und Länderebene geregelt werden, sollten nur der Anfang sein. Hier hat die öffentliche Hand eine Vorbildfunktion. Aus Sicht des DGB und seiner Mitglieds-gewerkschaften ist es aber notwendig, die Barrierefreiheit in allen Bereichen, d.h. nicht nur bei den öffentlichen Stellen des Bundes, sondern auch in der Privatwirtschaft, endlich spürbar voranzubringen. Hier würden wir uns ein weitergehendes Engagement wünschen. Außerdem muss die Privatwirtschaft bei Aufträgen der öffentlichen Hand bzw. bei Wahrnehmung entsprechender Aufgaben stärker in die Pflicht genommen werden, was die Umsetzung der Barrierefreiheit angeht. Hierzu findet sich leider nichts in dem Gesetzesentwurf. Eine entsprechende Ergänzung wäre sinnvoll.

Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass es in § 12a Abs. 4 BGG (neu) heißt: „Unberührt bleiben die Regelungen zur behinderungsgerechten Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten zugunsten von Menschen mit Behinderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Neunten Buch Sozialgesetzbuch.“ Bisher ist es so, dass das Thema Barrierefreiheit



in Arbeitsstätten für Arbeitgeber nur eine Rolle spielt, wenn dort tatsächlich behinderte Menschen arbeiten – und dann auch nur, wenn der Umbau zumutbar ist. Arbeitsstätten müssen vorsorglich und generell so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden. Bei Planung, Bau, Umbau und Betrieb von Arbeitsstätten ist daher darauf zu achten, dass alle angemessenen Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren. Im Arbeitsschutzrecht ist die Barrierefreiheit systematisch umzusetzen. Die Arbeitsstättenverordnung muss die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen.

Die Formulierung in § 12a Abs. 5 BGG (neu): „Von der barrierefreien Gestaltung können öffentliche Stellen im Einzelfall absehen, soweit sie durch eine barrierefreie Gestaltung unverhältnismäßig belastet würden“ ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ungenau formuliert. Ab wann ist eine öffentliche Stelle unverhältnismäßig belastet? Hier wäre eine Konkretisierung hilfreich.

Die Formulierungen in § 12b Abs. 2 BGG (neu) beschreiben die Erklärung zur Barrierefreiheit für den Fall, dass Elemente, etc. noch nicht barrierefrei gestellt sind. Wir regen an, unter Punkt 1 einen weiteren Satz unter d) einzufügen, der ebenfalls einen Zeitplan beschreibt, wann die entsprechenden Elemente barrierefrei sein werden.