

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.
(bpa)**

Stellungnahme zur

**Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag
der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP
zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslo-
senversicherung und Arbeitsförderung (Drucksache 20/12779)**

Berlin, 30. September 2024

1. Vorbemerkung

Der **Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa)** bildet mit mehr als 13.000 aktiven Mitgliedseinrichtungen die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland. Einrichtungen der ambulanten und (teil-)stationären Pflege, der Behindertenhilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe in privater Trägerschaft sind systemrelevanter Teil der Daseinsvorsorge. Als gutes Beispiel für Public-private-Partnership tragen die Mitglieder des bpa die Verantwortung für rund 395.000 Arbeitsplätze und circa 29.000 Ausbildungsplätze. Die Investitionen in die pflegerische Infrastruktur liegen bei etwa 31 Milliarden Euro. Mit rund 6.700 Pflegediensten, die circa 300.000 Patienten betreuen, und 6.300 stationären Pflegeeinrichtungen mit etwa 370.000 Plätzen vertritt der bpa mehr als jede dritte Pflegeeinrichtung bundesweit. Vor diesem Hintergrund nimmt der bpa wie folgt Stellung.

2. Stellungnahme

2.1 Zusammenfassung

Zu der vorliegenden Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Regierungskoalition zum Entwurf des SGB III-Modernisierungsgesetz enthält für den bpa einige wichtige Punkte, die noch einer Anpassung speziell für die Pflege bedürfen.

- **Die Förderung von berufsbegleitenden Berufssprachkursen über eine Neufassung des § 134 SGB III wird begrüßt, sollte aber in der Pflege unabhängig von der Unternehmensgröße mit einem anteiligen Arbeitsentgeltzuschuss bis zu 100 Prozent des vom Arbeitgeber weiterzuzahlenden Arbeitsentgeltes während nötiger Freistellungszeiten ausgestaltet werden.**
- **Die im neuen § 40 Abs. 1a AufenthG vorgesehene Lockerung des Verbots der Einstellung von Ausländern zur Leiharbeit wird vom bpa kritisch gesehen und für die Pflege generell abgelehnt, da sie die Bemühungen der letzten Jahre zur Reduzierung der Leiharbeit in der Pflege konterkariert. Zumindest sollte von der Bundesagentur der Wirtschaftszweig der Pflege von der Ausnahme ausgeschlossen werden, um keine Einwanderung in die Leiharbeit in der Pflege zu fördern.**
- **Zusätzlich plädiert der bpa in der Pflege für eine verbesserte Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der**

Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III und der Weiterqualifizierung zur Pflegeassistentkraft über die volle Maßnahmendauer.

2.2 Zu den Vorschriften im Einzelnen

2.2.1.) Zu Art. 1, Nr. 31a: § 134 SGB III (Regelung zur Förderung von berufsbegleitenden Berufssprachkursen)

a) Beabsichtigter Regelungsinhalt:

Die vorgesehene Neufassung des § 134 SGB III zur Förderung von berufsbegleitenden Berufssprachkursen soll Arbeitgeber über Zuschüsse zum Arbeitsentgelt fördern, wenn diese ihren Arbeitnehmern während der Freistellungszeiten für nötige Berufssprachkurse nach § 45a Aufenthaltsgesetz das reguläre Arbeitsentgelt weiterzahlen.

b) Stellungnahme des bpa:

Die **Regelung** wird vom bpa **grundsätzlich begrüßt**. Denn für die Integration bzw. Anerkennung in der Pflege ist eine gute berufssprachliche Vorbereitung bzw. Qualifizierung besonders wichtig, um mit den Kolleginnen und Kollegen sowie den pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen verlässlich kommunizieren zu können. **Allerdings plädiert der bpa dafür, die Zuschüsse bei Pflegeunternehmen zu einem vom Arbeitgeber anteilig weiterzuzahlenden Arbeitsentgelt unabhängig von der Unternehmensgröße mit bis zu 100 Prozent auszugestalten.** Denn die Pflege ist im besonderen Maße vom demografischen Wandel betroffen, da sich einerseits die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen stark erhöht und andererseits gleichzeitig die verfügbare Zahl von Pflegekräften durch rentenbedingte Austritte der sog. Babyboomer-Generation bereits bis zum Jahr 2030 spürbar verringert.¹ Dafür sind vor allem auch unterstützende Maßnahmen bei der Gewinnung und Qualifizierung auch von ausländischen Pflegekräften erforderlich, wobei die Förderung des beruflichen Spracherwerbs essenziell ist.

Um den Lebensunterhalt während des Sprachunterrichts in einem laufenden Arbeitsverhältnis zu sichern, ist es daher erforderlich, wie schon beim Qualifizierungschancengesetz eine ergänzende Lohnersatzleistung nach § 81 in Verbindung mit § 82 Abs. 3 SGB III zu zahlen, damit die anteiligen Lohnzahlungen in Zeiten der Arbeitsfreistellung während des erforderlichen Besuchs

¹ Quelle: https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/dak-pflegereport-2024_64670#rtf-anchor-kernergebnisse-dak-pflegereport-2024

von Berufssprachkursen finanziert werden können. Die Förderung mit einem Arbeitsentgeltzuschuss sollte daher regelhaft bis zur Höhe (100%) des anteilig vom Arbeitgeber weiterzuzahlenden Arbeitsentgeltes möglich sein, da anderweitige Finanzierungsmöglichkeiten in der Pflege über die Pflegevergütungen der Pflegekassen sowie Eigenanteile der pflegeberdürftigen Menschen ansonsten sehr begrenzt sind. Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist bei Menschen ohne verwertbaren qualifizierten Berufsabschluss gemäß § 82 Abs. 3 Satz 2 und 3 SGB III schon bisher vollständige Übernahme des Arbeitsentgeltzuschusses unabhängig von der Unternehmensgröße möglich. Dies sollte für alle nach § 72 SGB XI oder §§ 132a oder § 132l SGB V zugelassene Unternehmen in der Pflege gelten.

c) Änderungsvorschlag:

Der Entwurf des § 134 SGB III sollte in Abs. 2 wie folgt ergänzt werden:

„(2) Die Zuschüsse sollen in Betrieben mit

- 1. weniger als 50 Beschäftigten in Höhe von 75 Prozent,*
- 2. mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten in Höhe von 50 Prozent,*
- 3. 500 Beschäftigten oder mehr in Höhe von 25 Prozent*

des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für kursbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Die Zuschüsse können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 SGB XI, 132a SGB V oder § 132l SGB V, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach § 81 Absatz 2 erfüllt sind, bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.“

2.2.2) Zu Art. 10a, Nr. 2: § 40 (Ausnahmen vom Verbot der Leiharbeit für Ausländer)

a) Beabsichtigter Regelungsinhalt:

Der neue § 40 Abs. 1a sieht eine Lockerung vom Verbot der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung des Ausländers als Leiharbeitnehmers vor, wenn der Ausländer entweder aufgrund einer Blauen Karte EU nach § 18g AufenthG oder mit einer inländischen Berufsausbildung oder einem inländischen Hochschulabschluss als Fachkraft in Deutschland tätig werden

soll und der Arbeitsvertrag mindestens für 12 Monate geschlossen wird und dem Leiharbeitnehmer mindestens das im Betrieb des Entleihers geltende Arbeitsentgelt für inländische vergleichbare Arbeitnehmer gewährt wird.

b) Stellungnahme des bpa:

Die vorgesehene Lockerung des Verbotes der Leiharbeit für Ausländer in § 40 Abs. 1a AufenthG wird vom bpa für die Pflege kritisch gesehen und abgelehnt. Der bpa und viele andere Verbände der Pflege wie auch Kranken- und Pflegekassen haben sich seit der Konzertierte Aktion Pflege im Jahr 2019 unter Federführung des BMAS, BMG und BMFSFJ für einen möglichst geringen Einsatz von Leiharbeit in der Pflege ausgesprochen und entsprechende gesetzliche und vertragliche Maßnahmen zur Reduzierung der Leiharbeit im § 82c Abs. 2b SGB XI eingeleitet², da die Stammebeschäftigten durch nur kurzzeitig eingesetzte Leiharbeitskräfte belastet werden und die Pflege beim Einsatz von Leiharbeitskräften durch hohe Vergütungen an Zeitarbeitsunternehmen zu Lasten der Versicherten erheblich verteuert wird. Eine jetzige Lockerung des Verbotes der Einstellung von Ausländern zum Zwecke der Leiharbeit würde diese jahrelangen Bemühungen wieder teilweise konterkarieren. Zudem verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2023 aufgrund des hohen Fachkräftemangels einen erneuten Anstieg der Zeitarbeit in der Pflege auf insgesamt 6 Prozent.³ Diese Entwicklung ist allein schon bedenklich und sollte nicht noch durch weitere Lockungen für Leiharbeitskräfte aus dem Ausland zusätzlich verstärkt werden. **Der bpa lehnt die geplante Öffnung daher für die Pflege ab und fordert für den Wirtschaftszweig Pflege bzw. die Berufsgruppe der Pflegekräfte zumindest einen Ausschluss der Ausnahmemöglichkeit durch die Bundesagentur für Arbeit.** Dies ist nach Satz 2, zweiter Halbsatz der vorgesehenen Regelung möglich.

c) Änderungsvorschlag:

Die vorgesehene Neuregelung in § 40 Abs. 1a AufenthG ist ersatzlos zu streichen. Zumindest ist von der Bundesagentur für Arbeit die Festlegung eines Kontingents für die Pflege zu unterlassen und dieser Wirtschaftszweig generell vom Anwendungsbereich des § 40 Abs. 1a AufenthG auszuschließen.

2.2.3) Zusätzlicher Vorschlag des bpa für § 54a Abs. 2 Nr. 2 sowie § 131b SGB III (Einstiegsqualifizierung für die Pflegassistenz Ausbildung und

² https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf

³ <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?blob=publicationFile>

angemessene Dauer der Maßnahmenförderung bei Berufsausbildungen in der Pflege)

a) Zusätzlichen Regelung:

Weiterhin plädiert der bpa im Rahmen des Änderungsantrages für eine **Änderung des § 54a Abs. 2 Nr. 2 SGB III, da die Einstiegsqualifizierung ein wichtiges Instrument der Arbeitsförderung auf dem Weg in eine Berufsausbildung in der Pflege** ist. Diese Förderung im Bereich der Pflege ist jedoch bislang leider nur für die dreijährige Pflegefachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz und dem Altenpflegegesetz (zwischenzeitlich außer Kraft) möglich. In der Pflege findet der Einstieg in den Beruf jedoch oftmals zunächst über eine Pflegeassistenten- oder Pflegehilfeausbildung statt, wozu es ebenfalls einen niederschweligen geförderten Einstieg bedarf, um möglichst vielen Personen den Zugang zu diesem Berufsfeld zu ermöglichen. Daher fordert der bpa im § 54 Abs. 2 Nr. 2 SGB III die Aufnahme von qualifizierten Pflegehilfskraft- und Pflegeassistentenausbildungen von mindestens 12 Monaten Dauer, um auch dort eine Förderung über eine Einstiegsqualifizierung zu ermöglichen.

Weiterhin ist durch den aktuellen Gesetzentwurf der Bundesregierung für eine Pflegeassistentenausbildung eine 18-monatige Ausbildungsdauer im Bereich der Pflegeassistentenkräfte geplant. Dementsprechend wird es einen erheblichen Qualifizierungs- und Förderbedarf bei bestehenden bisher unqualifizierten Mitarbeitern sowie bisher arbeitssuchenden wie auch geflüchteten Menschen für die Pflege geben. Allerdings wäre hier die Förderdauer durch § 180 Abs. 4 Satz 1 SGB III auf zwei Drittel der Maßnahmendauer beschränkt, d.h. regelmäßig auf 12 Monate. Auch für die Pflegefachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz ist aufgrund dieser Vorschrift aktuell nur eine Förderung über 24 Monate möglich.

Daher sollte wie schon bei der bereits ausgelaufenen Altenpflegeausbildung in § 131b SGB III nach dem Altenpflegegesetz wieder eine besondere Ausnahmeregelung für den Bereich der Pflegeassistenten- und Pflegehilfeausbildungen wie auch für den Bereich der Pflegefachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz geschaffen werden. Der inhaltlich inzwischen obsolet gewordene § 131b SGB III könnte daher entsprechend umformuliert werden.

b) Regelungsvorschlag:

1. Der § 54a Abs. 2 Nr. 2 SGB III wird wie folgt geändert:

„[...] 2. auf einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes, § 25 Absatz 1 Satz 1 der Handwerksordnung, des Seearbeitsgesetzes, nach Teil 2 des Pflegeberufegesetzes oder des Altenpflegegesetzes oder einer bundesrechtlichen Pflegeassistentenausbildung oder einer landesrechtlich geregelten Pflegeassistenten- oder Pflegehilfeausbildung vorbereitet und [...]“

2. Der § 131b SGB III wird wie folgt neu gefasst:

„§ 131b Weiterbildungsförderung in Pflegeberufen

Abweichend von § 180 Absatz 4 Satz 1 ist die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung nach dem Pflegeberufegesetz oder nach landesrechtlichen Pflegeassistenten- oder Pflegehilfskraftausbildungen auch dann angemessen, wenn sie nach dem jeweiligen Berufsgesetz oder Ausbildungsverordnung nicht um mindestens ein Drittel verkürzt werden kann. Insoweit ist § 180 Absatz 4 Satz 2 nicht anzuwenden.“

- Ende der Stellungnahme -