



---

## Aktueller Begriff

### Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten nach dem SGB III

---

Der Arbeitsmarkt ist geprägt durch eine anhaltend hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Der **demografische Wandel** führt bereits heute dazu, dass in einigen Wirtschaftsbereichen der Fachkräftebedarf nicht mehr adäquat gedeckt werden kann. Zudem führt der **Strukturwandel** infolge zunehmender Digitalisierung sowie klimapolitischer Vorgaben auch zu einem Wandel in der Arbeitswelt, der die Anforderungen an berufliche Kompetenzen verändert und nicht selten Qualifikationsanpassungen notwendig macht. Um vor diesem Hintergrund die **Deckung des Fachkräftebedarfs** in Zukunft sichern zu können und andererseits Arbeitslosigkeit zu vermeiden, hat der Gesetzgeber seit einigen Jahren die Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses mehrfach verbessert.

Dies war bereits eines der zentralen Ziele des im Januar 2019 in Kraft getretenen Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (**Qualifizierungschancengesetz**). Das Gesetz knüpfte an das 2006 zur Förderung berufsbegleitender Qualifizierung von der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiierte Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (**WeGebAU**) an und öffnete den Zugang zur Weiterbildungsförderung im Grundsatz für **alle Beschäftigten unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße**, sofern sie seit mindestens vier Jahren keine Weiterbildung erhalten haben. Eingeführt wurde des Weiteren ein nach der Betriebsgröße gestaffelter **Arbeitsentgeltzuschuss**. Zudem wurde das Beratungsangebot der BA um eine **Weiterbildungs- und Qualifikationsberatung** ergänzt.

Nach der Statistik der BA nahm die Zahl der Eintritte von Beschäftigten in eine geförderte Weiterbildung von 2016 bis 2019 stetig zu und hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt. Dabei wiesen die Daten einer 2020 veröffentlichten Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zufolge trotz erweiterter Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz nicht auf einen Anstieg ab dem Jahr 2019 hin. Möglicher Grund dafür seien **Informationsdefizite** bei Beschäftigten und vor allem kleineren Betrieben hinsichtlich der erweiterten Fördermöglichkeiten, aber auch die Sorge von Beschäftigten vor einer **Stigmatisierung** durch die öffentliche Subventionierung ihrer Weiterbildung. Die Öffnung der Weiterbildungsförderung für weitere Beschäftigtengruppen hatte nach den Feststellungen des IAB auch **keine wesentliche Änderung der Teilnehmendenstruktur** zur Folge.

Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (sogenanntes „**Arbeit-von-morgen-Gesetz**“) vom 20. Mai 2020 wurden unter anderem die Förderinstrumente des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung (SGB III) weiter an die besonderen Herausforderungen des schnell fortschreitenden Strukturwandels angepasst. Am 1. Januar 2021 traten damit weitere Änderungen der Vorschriften zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in Kraft.

Das SGB III normiert nun einen **Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung**, der Arbeitslosen und Beschäftigten das Nachholen eines Berufsabschlusses erleichtert. Voraussetzung der Förderung ist neben dem fehlenden Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder einer mehr als vierjährigen Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit die Eignung des Betroffenen für den angestrebten Beruf, die Prognose der voraussichtlich erfolgreichen Teilnahme an der Maßnahme und der Verbesserung der Beschäftigungschancen in dem angestrebten Beruf.

Die **erforderliche Mindestdauer** für geförderte Weiterbildungen von Beschäftigten wurde von vormals mehr als 160 Stunden auf mehr als 120 Stunden **reduziert**. Die **Arbeitsentgeltzuschüsse** bei der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten können nach der Neuregelung für stark vom Strukturwandel betroffene Unternehmen um zehn Prozentpunkte erhöht werden, wenn bei mindestens 20 Prozent der Beschäftigten (bei Geringqualifizierten mindestens zehn Prozent) ein Nachqualifizierungsbedarf besteht. Zugleich verringert sich die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten in diesen Fällen um zehn Prozent.

Bereits im Mai 2020 trat eine Neuregelung zur **Förderung der Weiterbildung während der Kurzarbeit** in Kraft, die befristet bis 31. Juli 2023 eine **Erstattung** von 50 Prozent **der Sozialversicherungsbeiträge** der Arbeitgeber vorsieht. Eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge ist bis 31. Dezember 2021 möglich, wenn der jeweilige Betrieb bis 30. September 2021 mit der Kurzarbeit beginnt und in dieser Zeit eine Qualifizierung seiner Beschäftigten durchführt. Zur Entlastung der Arbeitgeber von den Weiterbildungskosten wurde durch das Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (**Beschäftigungssicherungsgesetz**) vom November 2020 außerdem die ebenfalls bis 31. Juli 2023 befristete Möglichkeit einer nach Betriebsgröße gestaffelten vollständigen oder teilweise **Erstattung von Lehrgangskosten** geschaffen.

Nach einer im August 2021 veröffentlichten Studie des IAB nutzte jedoch 2020 **nur jeder zehnte Betrieb** die Zeit der pandemiebedingten Kurzarbeit für Weiterbildung. Dabei hätten Betriebe mit über 250 Beschäftigten Weiterbildung wesentlich häufiger gefördert als kleinere Betriebe. Besonders aktiv waren danach Betriebe im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, im sonstigen Dienstleistungsbereich sowie in der Informations- und Kommunikationsbranche. Zwar hätten zu Beginn der Pandemie gut die Hälfte der befragten Betriebe Weiterbildungen geplant oder gefördert, vorwiegend aufgrund der geltenden Kontaktbeschränkungen hätten sie jedoch vielfach wieder abgesagt werden müssen, sodass sie nur bei einem Drittel dieser Betriebe tatsächlich durchgeführt worden seien. In der Summe hätten nur **fünf Prozent der Beschäftigten** die Kurzarbeit zur Weiterbildung genutzt. Nach der Statistik der BA ging die geförderte Weiterbildung während der COVID-19-Pandemie insgesamt zurück. Das IAB führt dies unter anderem auf nach wie vor bestehende Informationsdefizite zurück, Betriebe hätten aber auch einen **Mangel an passenden Weiterbildungsangeboten** und zu hohen **bürokratischen Aufwand** verantwortlich gemacht.

Das bisherige Fehlen einer breiten Weiterbildungskultur in den Unternehmen sowie fortbestehende Informationsmängel und praktische Hürden bei der Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung bleiben damit eine Herausforderung für die BA, aber auch für den Gesetzgeber.

## Quellen

- Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD - Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, Bundestagsdrucksache 19/17740 vom 10. März 2020.
- Klaus, Anton / Kruppe, Thomas / Lang, Julia / Roesler, Konrad, Geförderte Weiterbildung Beschäftigter – Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig, IAB-Kurzbericht Nr. 24/2020, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2420.pdf>, zuletzt abgerufen: 6. 9. 2021.
- Bellmann, Lutz / Kruppe, Thomas / Segert-Hess, Nadine, Qualifizierung während Corona: Wie stark nutzen Betriebe Kurzarbeit für Weiterbildungen?, IAB-Forum vom 11. August 2021, <https://www.iab-forum.de/qualifizierung-waehrend-corona-wie-stark-nutzen-betriebe-kurzarbeit-fuer-weiterbildungen/>, zuletzt abgerufen: 6. 9. 2021.