



Schriftliche Stellungnahme Deutscher Gewerkschaftsbund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Mai 2023 zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

20/6518

b) Antrag der Abgeordneten René Springer, Jürgen Pohl, Gerrit Huy, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Technisierung statt Zuwanderung – Für einen Arbeitsmarkt der Zukunft

20/5225

c) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen

20/6549

Siehe Anlage

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

16.05.2023

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

Evelyn Räder
Abteilungsleiterin
Arbeitsmarktpolitik
Jan Krüger
Abteilungsleiter
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit
Kristof Becker
Abteilungsleiter Jugend und
Jugendpolitik

E-Mail:
evelyn.raeder@dgb.de;
jan.krueger@dgb.de;
kristof.becker@dgb.de

Telefon: 030/24 060-399

Keithstr. 1
10787 Berlin

www.dgb.de

Grundsätzliche Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich das Vorhaben eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung. In den kommenden Jahren werden enorme Umbrüche in der Wirtschaft erwartet. Entsprechend werden für die nächsten fünf bis zehn Jahre adäquate Instrumente benötigt, mit denen es gelingt, die damit zusammenhängenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern. In einer Weiterbildungsoffensive sehen wir ein wichtiges Element, die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Herausforderungen zu bewältigen. Die Gesetzesinitiative ist in dieser Zeit des beschleunigten Umbaus hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft dringend erforderlich.

Dekarbonisierung, Demografie und Digitalisierung verändern die Herausforderungen am Arbeitsmarkt und haben massive Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Fertigkeiten der Beschäftigten. Derzeit erleben wir ein Fachkräfte-Paradoxon: Während in manchen Bereichen händeringend Fachkräfte gesucht werden, findet in anderen ein Abbau von Arbeitsplätzen statt und Menschen verlieren ihre Beschäftigung. Teilweise vollzieht sich dies innerhalb eines Betriebes. Hier setzen die reformierten Regelungen zur Förderung von Beschäftigten und zur Förderung von Ausbildung an. Insofern teilen wir die Problembeschreibung und die Ausführungen zu den zentralen Herausforderungen für Ausbildungs- und Qualifizierungsförderung. Damit diesen Herausforderungen mit dem Gesetzentwurf spürbar begegnet werden kann, müssen einige Regelungen nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften verbessert werden.

Auf der einen Seite ist es völlig inakzeptabel, dass nach dem neuen Berufsbildungsbericht 17,8 Prozent der 20- bis 34-Jährigen in Deutschland ungelernt sind¹ – ein neues Rekordhoch mit drastischen Folgen für den Arbeitsmarkt. Zudem liegen die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt – nach dem Einbruch 2020 –

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg): Berufsbildungsbericht 2023, S. 22
Verantwortlich: Abt. Arbeitsmarktpolitik, Abt. Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Abt. Jugend und Jugendpolitik



weiterhin besorgniserregend deutlich hinter dem Vorkrisenniveau. Es bedarf neuer Regelungen, aus denen eine echte Ausbildungsgarantie resultiert.

Die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Maßnahmen sind größtenteils begrüßenswert, jedoch insgesamt nicht ausreichend.

Der Koalitionsvertrag hat einen „Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung“ angekündigt. Der vorliegende Entwurf weist hier wichtige und richtige Schritte auf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten einige geplante Regelungen aber auch für unzureichend und sehen Nachbesserungsbedarf.

- **Vereinfachung des §82 SGB III**

Wir begrüßen die vorgesehene Vereinfachung des § 82 SGB III bezogen auf die Angleichung der Förderhöhen und die Festlegung von festen Fördersätzen.

- **Einführung eines Qualifizierungsgeldes:**

Es wird begrüßt, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität im doppelten Sinn (größere Gruppen und gemeinsames Handeln der Betriebsparteien als Voraussetzung) ausgerichtetes Instrument zur Sicherung von Beschäftigung in der Transformation eingesetzt werden soll. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen Nachbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung. Im Verhältnis zu § 82 SGB III neu sind die Fördervoraussetzungen deutlich voraussetzungsvoller, die Förderung aber nur in begrenzten Fällen attraktiv(er). Den dadurch entstehenden „Wettbewerbsnachteil“ des Qualifizierungsgeldes gilt es abzubauen - durch die Einführung einer anteiligen Förderung der Weiterbildungskosten und - analog zum Kurzarbeitergeld - die Ausgestaltung als Anspruchsleistung. Bei letzterem sehen wir auch einen Bezug zum Koalitionsvertrag.

- **Öffnung der Weiterbildungsförderung für branchenbezogene Weiterbildungs-Tarifverträge und Sozialkassenverfahren**

Die angestrebte breite Adressierung von Weiterbildungsbedarfen mag in der Industrie durchaus funktionieren, in kleinbetrieblich geprägten Handwerksbranchen wie z.B. im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe auf individueller und betrieblicher Ebene bleibt sie jedoch praktisch wirkungslos. Vor diesem Hintergrund halten wir es für sinnvoll, die Weiterbildungsförderung auch für das Sozialkassenverfahren und die allgemeinverbindlichen Tarifverträge der Bauwirtschaft zu öffnen.

- **Monitoring der Weiterbildungsbeteiligung:** Die Bundesagentur für Arbeit sollte geeignete Datengrundlagen schaffen, um eine regelmäßige Analyse der Weiterbildungsbeteiligung bei der Förderung gem. § 82 und 82 a SGB III differenziert nach Geschlecht, Alter, Regionalität, Bildungsvoraussetzungen etc. vorzunehmen. Zielsetzung der öffentlich geförderten Weiterbildung muss es auch sein, Benachteiligungen bei der Weiterbildungsbeteiligung auszuräumen.
- **Sperrklinken zwischen SGB III und AFBG aufheben:** In der Transformation werden Zusatzqualifizierungen – insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist*innen – eine hohe Relevanz für die berufliche Neuorientierung bekommen. Der Förderausschluss solcher Weiterbildungen nach §22 SGB III ist hier problematisch, da insbesondere die Lebensunterhaltssicherung nach AFBG-Förderung für Menschen, die mit Familie usw. „mitten im Leben stehen“, nicht ausreichend ist.
- **Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit:** Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren die Streichung der geplanten Bildungszeit aus dem Gesetzesvorhaben. Die Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit ist wichtig, um Förderlücken zu schließen und Arbeitnehmer*innen bei selbstinitiiertem Weiterbildung zu unterstützen. Besonders profitieren würden – wie im Gleichstellungsscheck des Referentenentwurfs auch noch korrekt herausgestellt wurde – Frauen, insbesondere Mütter, die auf ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität angewiesen sind, um überhaupt an Weiterbildungen teilnehmen zu können. Die Bildungszeit und Bildungsteilzeit muss noch in dieser Legislaturperiode wieder aufgegriffen und attraktiv für Personengruppen ausgestaltet werden, die unterdurchschnittlich oft an Weiterbildung teilnehmen, wie Geringqualifizierte, prekär Beschäftigte und Geringverdienende sowie Menschen mit Sorgeverantwortung, Sprachbarrieren oder Behinderung.
- **Umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie notwendig:** Die Pandemie hat die Lage auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen nochmals deutlich verschlechtert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb weiterhin



eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, um damit einen Impuls für mehr betriebliche Ausbildung zu geben. Primär muss die betriebliche Ausbildung gestärkt werden, die außerbetriebliche Ausbildung sollte nur als Sicherung der Ausbildungsgarantie verstanden werden. Der DGB begrüßt die Veränderungen gegenüber dem Referentenentwurf beim Zugang in außerbetriebliche Ausbildung. Damit wird eine höhere Verlässlichkeit für junge Menschen erreicht, über den Weg einer außerbetrieblichen Ausbildung doch noch einen Berufsabschluss zu erreichen. Die Begrenzung auf Regionen mit Unterversorgung ist allerdings nicht sinnvoll, denn in keiner Region darf ein Berufsabschluss für junge Menschen daran scheitern, dass kein passender betrieblicher Ausbildungsplatz gefunden wird. Unter Steuerung der Akteure vor Ort (Verwaltungsausschuss) muss es möglich sein, auch hier Angebote auf den Weg zu bringen.

- **Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Verlängerung der 50-prozentigen Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung bei Qualifizierung während Kurzarbeit. Um dieses Instrument zu verstetigen, sollte es nicht nur verlängert, sondern entfristet werden.

- **Funktionsfähige Trägerstrukturen sicherstellen:**

Für eine qualitativ gute und wirkungsvolle Weiterbildung ist auch eine funktionsfähige Trägerstruktur entscheidend. Begleitend zu dem vorliegenden Entwurf müssen daher Maßnahmen umgesetzt werden, die eine auskömmliche Finanzierung der Träger gewährleisten und gute Arbeits- und Einkommensbedingungen für die dort Beschäftigten möglich machen. Ferner muss die Systematik der Bundesdurchschnittskostensätze nach sozialpartnerschaftlichem Dialog neu gefasst und gegebenenfalls gänzlich überholt werden. Um hohe Qualitätsstandards zu gewährleisten, ist zudem eine Novellierung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sowie des Zulassungsverfahrens dringend geboten. Insbesondere müssen qualitätsentscheidende Kriterien zum Einsatz und zu Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals in die Trägerzulassung der AZAV integriert werden - etwa Einhaltung von Tarifverträgen (Tarifbindung) und die Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und Honorarverträgen. Ebenso muss hinreichend (abrechenbare) Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Maßnahmen zur Verfügung



stehen. Die überreglementierte Maßnahmezulassung der AZAV ist konzeptionell zu überarbeiten und praxisnäher aufzusetzen.

Das Gesetzgebungsvorhaben wird alles in allem seinem eigenen Anspruch nicht ausreichend gerecht, die Transformation durch eine Weiterbildungsoffensive zu begleiten und einen entscheidenden Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke zu leisten. Darauf weisen auch die angenommenen Förderfälle hin: Mit einem avisierten Anstieg von 20 Prozent mehr Förderfällen beim § 82 SGB III sowie jährlich je 10.000 Teilnahmen beim Qualifizierungsgeld und zusätzlich 7000 Teilnehmenden² in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung ist der Gesetzesentwurf nicht als „Qualifizierungs-Booster“ angelegt, den wir nach den Feststellungen der OECD so dringend brauchen, und nur ein Tropfen auf den heißen Stein gegen Ausbildungslosigkeit.

Auch gleichstellungspolitischen Anforderungen genügt der Gesetzesentwurf nicht. Zwar wurde der vorliegende Gesetzesentwurf auf seine geschlechtsspezifischen Auswirkungen geprüft, womit die Regierungsparteien der Vereinbarung im Koalitionsvertrag nachkommen, Gesetze künftig einem Gleichstellungsscheck zu unterziehen. Dem positiven Fazit der gleichstellungspolitischen Gesetzesfolgenabschätzung kann der DGB allerdings angesichts der Streichung der Bildungs(teil)zeit nur teilweise zustimmen.

Für die Bundesagentur für Arbeit (BA) ergeben sich aus dem Gesetz neue Aufgaben. Dementsprechend muss sie auch die zur Umsetzung notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen erhalten. Nur eine solide finanzielle und personelle Ausstattung der BA kann in der Ausbildungs- und Weiterbildungsförderung zum Erfolg führen.

Zu den Inhalten des Gesetzesentwurfes im Einzelnen

Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III – Öffnung der Fördervoraussetzungen

Die neuen Regelungen müssen sich daran messen lassen, ob durch sie die Weiterbildungsquote insgesamt deutlich erhöht wird und diejenigen von Weiterbildungsangeboten erreicht werden, die besonders davon profitieren würden. Dazu gehören Erwachsene in Berufen mit hohem Veränderungs- oder Automatisierungsrisiko, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen, Geringverdienende, Frauen, insbesondere Mütter, Menschen mit

² Siehe Gesetzesentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung DRS (20/6518), S. 30 ff.



Behinderung, Ältere, Personen mit Sprachbarrieren und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie nehmen seltener Weiterbildungsangebote wahr als Menschen mit höheren Qualifikationen – was die Kluft zwischen den Bildungsgruppen weiter vergrößert. Diese Tendenz gibt es in allen OECD-Ländern. Im Vergleich zu anderen wirtschaftlich starken Mitgliedsländern ist die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland jedoch besonders ungleich verteilt. Dies ist auch in der Transformation verheerend, denn gerade Helferberufe weisen das höchste Substituierbarkeitspotential auf.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vereinfachung der bestehenden Regelungen, die Einführung fester, pauschalierter Fördersätze sowie den Verzicht auf Erfordernis der Strukturwandelbetroffenheit und einer Weiterbildung im Bereich eines Engpassberufes.

Die Neuregelungen können einen Beitrag zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes in den Arbeitsagenturen und einer besseren Zugänglichkeit zum Instrument leisten. Bedauerlicherweise ist die ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehene Reduzierung der Betriebsklassengrößen von vier auf drei nicht mehr im Gesetzentwurf enthalten. Auch dies wäre ein sinnvoller Beitrag zur Reduzierung der Förderkomplexität.

Ergänzt werden sollte dies durch verstärkte Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit, wodurch eine zielgenaue Förderung gesichert werden könnte.

Es braucht über diese Ansätze hinausgehende Lösungen für eine verbesserte Inanspruchnahme der Förderangebote vonseiten kleiner Betriebe, denen das Wissen und Personal zur Bewältigung der Antragsverfahren ebenso wie die Ressourcen für das betriebliche Weiterbildungsmanagement fehlen und die in ihrer Kleinteiligkeit durch Beratungen nur aufwändig zu erreichen sind. Nötig sind passgenau niedrigschwellige Lösungen, um diese Betriebe und ihre Beschäftigten tatsächlich für Weiterbildung in der Transformation zu gewinnen. Ein vorteilhaftes Verfahren für die Bauwirtschaft- und die baunahen Branchen wäre es, Weiterbildungsförderung auch für die Sozialkassenverfahren und allgemeinverbindlichen Flächentarifverträge der Bauwirtschaft zu öffnen.

Die Förderung durch die Arbeitslosenversicherung ist nur gerechtfertigt, wenn es um die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von vier Wochen übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden, geht. Die Beibehaltung der Untergrenze von 120 Stunden wird daher ausdrücklich befürwortet. Angesichts der Tatsache, dass sich Lehr- und Lernmethoden weiterentwickeln, sollte aber geprüft werden, ob die aktuell geltenden Regelungen, was als Weiterbildungsstunde „zählt“, derzeit zeitgemäß sind. Dies betrifft



insbesondere in vielen Weiterbildungen etablierte interaktive Selbstlernphasen.

Darüber hinaus wird auch die Verkürzung der Wartefrist (Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen, letzte über § 82 SGB III geförderte Weiterbildung muss mindestens vier Jahre zurückliegen) begrüßt. In Unternehmen hat die Halbwertszeit von Wissen als wichtigen Produktionsfaktor abgenommen.

Positiv ist die Ergänzung im Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Übernahme von behinderungsbedingten Mehraufwendungen bei Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gem. § 82 Abs. 9 SGB III zum Zweck der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Bei größeren strukturellen Umbrüchen muss an die kollektive Betroffenheit von Veränderungen am Arbeitsmarkt angeknüpft werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben daher die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes vorgeschlagen. Der Gesetzentwurf greift das Moment größerer kollektiver Betroffenheit in Betrieben und den Ansatz, hier ein auf kollektives Handeln setzendes Instrument zu etablieren, mit der Einführung eines Qualifizierungsgeldes nach § 82a SGB III auf. Zur Anwendung kommen soll dieses in Betrieben, in denen ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft besteht und wo den Beschäftigten im besonderen Maße durch die Transformation der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Einführung des Qualifizierungsgeldes. Die kollektive Ausrichtung der Förderung ist Ausdruck des Anliegens, den Wandel im Transformationsprozess nicht nur wirtschaftlich und ökologisch tragfähig, sondern auch sozial zu gestalten. Die Sicherung von Beschäftigung in der Transformation ist auf die verantwortliche Einbindung aller Akteure angewiesen und dies kommt hier zum Ausdruck.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften besteht Nachbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes. Im Vergleich zu § 82 SGB III neu sind die Fördervoraussetzungen deutlich voraussetzungsvoller. So müssen strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen und mindestens 20 Prozent der Beschäftigten betroffen sein. Die Betriebsparteien und Sozialpartner müssen sich auf eine Betriebsvereinbarung oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag verständigen und dabei Regelungen zu einer Reihe von Inhalten treffen. Eine Förderung der Lehrgangskosten ist im Unterschied zur Förderung nach § 82 SGB III nicht vorgesehen.



Damit das Qualifizierungsgeld zur Anwendung kommt, sollte es so ausgestaltet sein, dass es keinen „Wettbewerbsnachteil“ im Vergleich zu anderen Instrumenten – insbesondere §82 SGB III – hat

- Wie auch bei der Fort- und Weiterbildungsförderung gem. § 82 SGB III ist auch beim Qualifizierungsgeld eine Förderung der Weiterbildungskosten (entsprechend der Staffelung im § 82 SGB III neu) zu ermöglichen. Gleichzeitig ist jedoch im gesetzlichen Rahmen auch die Option zu erhalten, dass Arbeitgeber die Lehrgangskosten vollständig alleine tragen und im Zuge dessen Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen können, die keiner Maßnahmenzulassung bedürfen. Denn damit werden notwendige Spielräume eröffnet, um hochwertige, betriebsnah ausgestaltete Weiterbildungsmaßnahmen unbürokratisch und zeitnah umsetzen zu können. Weiterbildungsangebote müssen mit Blick auf zielgruppengerechte Ansprache und Vereinbarkeitsanforderungen für alle gleichermaßen zugänglich sein.
- Das Qualifizierungsgeld sollte nicht als Ermessens- sondern als Anspruchsleistung ausgestaltet sein. Das Qualifizierungsgeld sieht zwingend eine Betriebsvereinbarung bzw. einen betriebsbezogenen Tarifvertrag vor. Als Ermessensleistung wird die Frage der Wirkung und Entfaltung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines betriebsbezogenen Tarifvertrages vom Ermessen der Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht. Das ist nicht nachvollziehbar. Erstens kann davon ausgegangen werden, dass eine zwischen den Parteien verhandelte Betriebsvereinbarung bzw. ein Tarifvertrag sowohl die Sach- als auch die Interessenlage im Betrieb umfassend reflektiert sowie nötige Maßnahmen eruiert haben. Zweitens stellt die Ungewissheit hinsichtlich der Förderung eine unnötige Hürde dar, dass sich Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeber überhaupt auf den aufwändigen Weg begeben. Die Förderung sollte daher bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Anspruchsleistung sein.
- Wie auch bei der geplanten Neufassung von § 82 SGB III so muss es auch hier eine Verkürzung der Wartezeit von vier auf zwei Jahre geben. In Unternehmen hat die Halbwertszeit von Wissen als wichtigen Produktionsfaktor abgenommen. Die Weiterbildungsförderung muss sich dieser Entwicklung anpassen und schnellere Lösungen anbieten.
- Darüber hinaus sollte das Qualifizierungsgeld auch für branchenbezogene Weiterbildungs-Tarifverträge geöffnet werden, die über gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien umgesetzt werden. Denn die angestrebte breite Adressierung von Weiterbildungsbedarfen durch die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen mag in der Industrie durchaus funktionieren, in kleinbetrieblich geprägten



Handwerksbranchen wie z.B. im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe auf individueller und betrieblicher Ebene bleibt sie jedoch praktisch wirkungslos. Vor diesem Hintergrund halten wir es für sinnvoll, an bereits bewährte Lösungen über allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und gemeinsame Einrichtungen anzuknüpfen. Die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes kann dadurch insbesondere in solchen kleinbetrieblichen Branchen deutlich gesteigert werden. Gleichzeitig wird der Verwaltungsaufwand bei der BA durch Flächenlösungen minimiert. Darüber hinaus können solche Lösungen zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen.

Schnittstelle zu Weiterbildungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Der durch § 22 Absatz 1a SGB III normierte Ausschluss von Qualifizierungsgeld und Weiterbildungsförderung Beschäftigter für Weiterbildungen, deren Fortbildungsziele nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, wird kritisch gesehen. In Phasen des Wandels bzw. der Transformation werden insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist*innen eine hohe Relevanz für die berufliche Neuorientierung bekommen. Sie bieten Beschäftigten attraktive Übergänge in neue berufliche Tätigkeitsfelder, z.B. aus den M+E-Berufen in Richtung IT-Berufsspezialisten. Der Förderausschluss erzeugt hier eine wesentliche Hürde, da Beschäftigte mangels ausreichender Lebensunterhaltssicherung mit der Förderung nach dem AFBG keine adäquate Unterstützung erhalten können. Der Förderausschluss sollte daher im SGB III aufgehoben werden. Perspektivisch ist eine neue, transparente Architektur der Weiterbildungsförderung zu entwickeln.

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Ausgestaltung einer Ausbildungsgarantie sind ein erster positiver Schritt hin zu einer Ausbildungsgarantie. Insgesamt sind sie jedoch nicht ausreichend, da sie über die außerbetrieblichen Maßnahmen hinaus keine zusätzlichen und nachhaltigen Maßnahmen zur Stabilisierung der betrieblichen Berufsausbildung darstellen. Die Dynamik der nach der Pandemie einsetzenden Erholung am Ausbildungsmarkt hat sich zuletzt wieder abgeschwächt. Ausbildungsangebot und -Nachfrage liegen weiterhin erheblich unter dem Vorkrisenniveau. Trotz des vielfach beklagten Fachkräftemangels und einer hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze sind 2022 239.000 junge Menschen in Maßnahmen des Übergangssystems eingemündet³, die zu keinem berufsqualifizierenden Abschluss führen. Diese seit Jahren bestehende Ausbildungslosigkeit führt in der Konsequenz

³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg): a.a.O., S. 9



zu einem Höchststand von zuletzt 2,64 Mio. junger Menschen zwischen 20 und 34 ohne Berufsabschluss.⁴ Die vorgeschlagenen Regelungen reichen nicht aus, um diese Situation grundlegend zu verändern.

Für eine wirkungsvolle Ausbildungsgarantie wären weitgehendere Maßnahmen notwendig. Dazu zählt für den DGB ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Beruf. Zur im Koalitionsvertrag enthaltenen Stärkung und Ausbau von Jugendberufsagenturen sind im vorliegenden Entwurf keine Regelungen enthalten. Hier muss dringend nachgeliefert werden, da Jugendberufsagenturen – sofern sie mit ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet und organisatorisch gut verzahnt sind – einen entscheidenden Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung und Berufsberatung junger Menschen liefern können.

Darüber hinaus wäre eine stärkere Zusammenarbeit mit den Schulen, ein besserer Datenaustausch und eine insgesamt bessere Berufsorientierung an allen Schulformen nötig. Die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen muss dabei über die unmittelbare Unterstützung in der individuellen Berufswahlentscheidung hinaus z.B. über Tarifverträge, sowie gute und sichere Arbeitsbedingungen aufklären.

Eine Stärkung und Flexibilisierung der Assistierten Ausbildung kann die Einmündung in betriebliche Ausbildung für alle jungen Menschen mit Startschwierigkeiten ermöglichen, wenn das Instrument bekannter wird und besser genutzt werden kann. Außerdem wären auch über die Unterstützungsleistung der Assistierten Ausbildung hinaus Maßnahmen zu schaffen und auszubauen, die die sozialpädagogische Begleitung junger Menschen in Berufsausbildung stärken.

Gänzlich fehlen Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung und der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Ein zentrales Ziel der Ausbildungsgarantie muss sein, dass junge Menschen ein auswahlfähiges Angebot an Berufsausbildungen vorfinden, wofür die Betriebe in Verantwortung genommen werden müssen.

Von einem solchen auswahlfähigen Angebot kann laut einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1980 erst bei 112,5 Angeboten auf 100 Suchende gesprochen werden.⁵ Davon sind fast alle Regionen in Deutschland weit entfernt, auch weil die Ausbildungsbetriebsquote der Unternehmen seit Jahren kontinuierlich auf zuletzt nur noch 19,1 Prozent gesunken ist.⁶

Der DGB hat deshalb einen Vorschlag für einen Zukunftsfonds vorgelegt, der durch eine Umlagefinanzierung der Unternehmen

⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg): a.a.O., S. 22

⁵ BVerfG, 10.12.1980 - 2 BvG 3/77

⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg): a.a.O., S. 18



gespeist wird. Mit diesem Zukunftsfonds können Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs wie auch Investitionen in die fachliche Qualität der Ausbildung finanziert werden. Beides käme der Attraktivität der Beruflichen Bildung zugute und würde zu einer faireren Lastenverteilung zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Unternehmen beitragen.

Neben dem Bund sind hier auch die Länder gefragt: Anfang dieses Jahres haben der Bremer Senat und die Bremische Bürgerschaft die Einführung eines Ausbildungsunterstützungsfonds beschlossen, der Erstattungen für ausbildende Betriebe in Höhe von bis zu 2.500€ pro Ausbildungsvertrag im Jahr sowie zusätzliche Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildung in den Betrieben vorsieht. Finanziert werden soll dies durch eine Umlage, in die alle Betriebe ab fünf Beschäftigten einzahlen. Der DGB begrüßt diesen Bremer Vorstoß sowie vergleichbare Initiativen in anderen Bundesländern, über die im vorliegenden Gesetzesentwurf enthaltenen Maßnahmen hinaus zu gehen, um die betriebliche Ausbildung zu stärken. Da es sich hierbei jedoch um einen Bereich konkurrierender Gesetzgebung handelt, müssen der Gesetzentwurf und die Gesetzesbegründung auf Bundesebene derart ausgestaltet sein, dass die Umsetzung weiterreichender Maßnahmen in den Bundesländern rechtlich abgesichert ist. Die Aufnahme eines Passus zur verbleibenden Gesetzgebungskompetenz der Länder für weiterreichende länderspezifische Maßnahmen ist vor diesem Hintergrund zwingend zu empfehlen.

Angesichts der hohen Inflation sieht der DGB außerdem zwingenden Handlungsbedarf bei der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) sowie der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Sie müssen deutlich angehoben werden, um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu sichern. Sonst drohen noch mehr junge Menschen ohne Berufsabschluss, wenn der eigene Lebensunterhalt für junge Menschen in Ausbildung unerschwinglich wird.

Darüber hinaus finden sich im Gesetzentwurf keine Maßnahmen zur Stärkung der Verbundausbildung und zu tarifvertraglich vereinbarten Ausgleichsfonds, beides ist im Koalitionsvertrag enthalten und wäre zwingend notwendig. Im Bereich der Verbundausbildung könnte dabei an Erfahrungen mit bestehenden Maßnahmen und Förder- und Anreizsystemen angeknüpft werden. Außerdem müssen überbetriebliche Ausbildungszentren neu geschaffen und bestehende gestärkt werden.

Dadurch können betriebliche Ausbildungskapazitäten insbesondere in Regionen gesichert werden, die vom Strukturwandel betroffen sind, aktuelle Beispiele sind die durch den Braunkohleausstieg betroffenen Regionen in West- und Ostdeutschland. Davon profitieren insbesondere KMU, die selbst nicht die gesamte Bandbreite der Ausbildungsinhalte abdecken können, was zu einer deutlichen Steigerung der Ausbildungsqualität beitragen würde.



Zur Förderung tarifvertraglicher Ausgleichsfonds sollten Maßnahmen, z.B. in Form finanzieller Anreize geschaffen werden, die ebenfalls zu einer Stärkung der betrieblichen Ausbildung beitragen werden. Denkbar wären Fondslösungen, beispielsweise durch gemeinnützige Vereine oder Stiftungen der Tarifpartner durch tarifvertragliche Vereinbarungen, welche durch den Zweck der Ausbildungsförderung nach Abgabenordnung förderfähig sind.

Zum Ausgleich regionaler Passungsprobleme kann die Förderung der Mobilität von jungen Menschen einen wichtigen Beitrag leisten. Die größte Hürde bei der Aufnahme einer Ausbildung in anderen Regionen ergibt sich aber aus der Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum. Insofern sind Bemühungen wichtig, die sich auf die Förderung von Auszubildenden-Wohnheimen mit entsprechender sozialpädagogischer Begleitung richten. Dies ist von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag als Programm junges Wohnen angekündigt worden und muss schnell auf den Weg gebracht werden.

Junge Menschen, die auf dem Ausbildungsmarkt nicht erfolgreich waren und keinen Ausbildungsvertrag schließen konnten, brauchen trotzdem eine Perspektive zum Erlangen eines Berufsabschlusses. Die Einmündung in eine außerbetriebliche Ausbildung ist zwar erst anzustreben, wenn alle anderen Möglichkeiten der Unterstützung ausgeschöpft sind. Dennoch muss es sich hierbei um einen Garantieanspruch handeln, der nicht von Ermessen oder von Haushaltsmitteln abhängig ist.

Berufsorientierungspraktikum

In einem neuen § 48a SGB III wird das neue Instrument eines Berufsorientierungspraktikums für „noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen“ vorgeschlagen. Grundsätzlich spielen praktische, betriebsnahe Erfahrungen bei der Berufswahlentscheidung eine wichtige Rolle, sodass unterstützende Instrumente in diese Richtung vom DGB begrüßt werden. Berufswahl ist aber ein längerer Prozess, der nicht bei allen jungen Menschen mit einmaligen Maßnahmen gelingt. Es kommt deshalb auf eine sinnvolle Verzahnung aller Instrumente, insbesondere der schulischen Berufsorientierung und der Berufsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit an, insbesondere hier sind die Jugendberufsagenturen gefragt. Es stellt sich aber die Frage, wie die Förderberechtigung der Zielgruppe in der Praxis gehandhabt wird.

Die Wirkung und die Attraktivität dieses Instruments werden ganz wesentlich von der Ausgestaltung abhängen. Insbesondere ist hier auf qualitätssichernde Standards der Praktika und eine entsprechende pädagogische Begleitung zu achten, um den gewünschten berufsorientierenden Effekt der Maßnahme zu erreichen. Insbesondere für junge Menschen mit Schwierigkeiten beim Übergang ist eine pädagogische Unterstützung essentiell wichtig,



damit der Berufsorientierungsprozess mit dieser Maßnahme unterstützt werden kann. Auch vor dem Hintergrund anderer Möglichkeiten der beruflichen Orientierung (z.B. Ferienjobs) muss aus Sicht des DGB, neben der Erstattung von Fahrt- und Unterkunftskosten auch der Lebensunterhalt gesichert sein. Nur so kann Chancengerechtigkeit im Zugang zum Instrument Berufsorientierungspraktikum gesichert werden.

Mobilitätzuschuss

In einem ebenfalls neuen § 73a SGB III können junge Menschen bei der Aufnahme einer Ausbildung unterstützt werden, wenn die Ausbildungsstätte nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Der DGB begrüßt, dass mit diesem Instrument versucht wird, einen Beitrag zur Verringerung der regionalen Passungsprobleme zu leisten. Dennoch besteht das Haupthindernis in den meisten Fällen in der Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum am Ausbildungsort und der damit verbundenen Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts.

Die Beschränkung auf förderfähige Berufsausbildungen nach § 57 Absatz 1 SGB III lässt eine Reihe von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen außen vor – vor allem Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich, die z.T. schulisch organisiert sind. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels auch in diesem Bereich sollte diese Einschränkung aufgehoben werden. Die Begrenzung auf eine monatliche Familienheimfahrt erscheint zu wenig und geht an der Lebensrealität junger Menschen vorbei. Für einen echten Anreiz schlägt der DGB vor, mindestens zwei Familienheimfahrten pro Monat über die gesamte Ausbildungsdauer zu erstatten. Darüber hinaus sind Anstrengungen von Ländern und Kommunen notwendig, Auszubildenden einen kostenlosen ÖPNV-Zugang zu ermöglichen.

Flexibilisierung der Einstiegsqualifikation

Das Instrument der Einstiegsqualifikation (EQ) sieht der DGB skeptisch. Es ist fraglich, ob mit der EQ Ausbildungsbausteine vermittelt werden oder ob mit ihr in vielen Fällen nur eine Verlängerung der Probezeit einhergeht. Von den in EQ einmündenden jungen Menschen haben 29 Prozent einen mittleren Schulabschluss; 9 Prozent sogar eine (Fach)Hochschulreife. Insbesondere bei diesen Gruppen stellt sich die Frage, inwieweit diese nicht auch unmittelbar in Ausbildung hätten einmünden können. Eine Anrechnung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf die anschließende Ausbildung findet nur in wenigen Fällen statt. Statt einer verstärkten Nutzung dieses Instruments regt der DGB eine umfassende Evaluation an.



Bei der Flexibilisierung der Mindestdauer der EQ stellt sich für den DGB die Frage, ob die gesetzlichen Ziele der Maßnahme, insbesondere eine sinnvolle Vermittlung von Ausbildungsbausteinen, organisatorisch und pädagogisch umsetzbar sind.

Es besteht die Gefahr, dass weniger das Nachholen von Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund steht, sondern eine verlängerte Probezeit unmittelbar vor Ausbildungsaufnahme.

Besonders kritisch erscheint die Ausweitung von EQ auf Berufe nach § 66 BBiG bzw. § 42 r HwO sowie die Nutzung von EQ nach gelöstem Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber.

Die Nutzung von EQ nach Lösung eines Ausbildungsvertrags beim gleichen Arbeitgeber ist unter bildungspolitischen Erwägungen nicht überzeugend. Wenn eine Lösung des Ausbildungsvertrags eintritt, ist nicht zu erwarten, dass im gleichen Betrieb das Ziel der EQ nach § 54a Absatz 1 Satz 3 SGB III (Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erreicht werden kann oder überhaupt notwendig ist. Vielmehr besteht die Gefahr missbräuchlicher Anwendungen z.B. im Anschluss an die Probezeit.

Eine Öffnung der EQ für Berufe nach § 66 BBiG bzw. § 42 r HwO birgt die große Gefahr, dass berufliche Sackgassen weiter gefördert werden. Für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung wäre eine Integration in Regelberufe viel wichtiger, statt sie auf segregierende Wege zu verweisen. Darüber hinaus bietet auch diese Öffnung enormes Missbrauchspotenzial, wenn junge Menschen mit Defiziten auf diese Berufe verwiesen werden.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Mit den Änderungen in § 76 SGB III wird vor allem die Zielgruppe der Förderungsberechtigten auf junge Menschen erweitert, die trotz Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Dafür wird die Schaffung von zusätzlich 7.000 Plätzen veranschlagt. Der DGB begrüßt die Ausweitung des Kreises der Förderungsberechtigten grundsätzlich, den wir schon zur Kompensation der Auswirkungen der Pandemie auf den Ausbildungsmarkt gefordert haben, fordert aber weitere Veränderungen bei der Ausgestaltung dieser Regelung. Eine Ausbildungsgarantie muss – auch als ultima ratio – mit einem Garantieanspruch auf die Einmündung einhergehen, wenn andere Maßnahmen nicht zum Erfolg geführt haben. Ansonsten kann nicht von einer Garantie gesprochen werden. Betrachtet man lediglich die im letzten Berichtsjahr bei der BA als gänzlich unversorgt gezählten Bewerber*innen (2022: 22.700)⁷ zeigt sich, dass die anvisierte Zahl von Plätzen bei Weitem nicht ausreicht.

⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg): a.a.O., S. 71



Der in § 76 SGB III vorgesehene Anspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung setzt voraus, dass der junge Mensch in einer Region wohnt, in der die Agenturen für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsstellen festgestellt haben.

Ausweislich der Gesetzesbegründung muss hierbei ein regionaler Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber*innen von mehr als 10 Prozent gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen festgestellt worden sein.

In der Gesetzesbegründung wird auf den Indikator Bewerber-Stellen-Relation (BSR) verwiesen, mit dem bei der BA gemeldeten Bewerber*innen ins Verhältnis zu der Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen gesetzt wird. Die Wahl dieses Indikators würde dazu führen, dass der potenzielle Anspruch junger Menschen auf einen geförderten Ausbildungsplatz in der weit überwiegenden Zahl der Agenturbezirke (in 133 von 153 Agenturbezirken)⁸ – ins Leere laufen würde. Das darf nicht Ergebnis einer Ausbildungsgarantie sein.

Dieser Indikator ist außerdem zu ungenau, um das Ausbildungsgeschehen realistisch abzubilden. Nur eine Minderheit der tatsächlichen Bewerber*innen ist erfasst. Dies hat mehrere Gründe:

- Jugendliche haben bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz nicht automatisch Kontakt mit der BA; seit der Pandemie hat sich diese Tendenz noch verstärkt.
- Nur die von der BA als ausbildungsfähig eingestuften Bewerber*innen werden mitgezählt.
- Auch auf der Seite der Betriebe gibt es eine Lücke zwischen den bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen und dem tatsächlichen Angebot.

Der DGB plädiert dafür, statt der Bewerber-Stellen-Relation auf den ausweislich aussagekräftigeren Indikator der erweiterten Angebots- Nachfrage-Relation (eANR) zurückzugreifen, um eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsstellen festzustellen.

Dieser jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der offiziellen Ausbildungsvermittlungstatistik der BA und der Statistik der zuständigen Stellen für Berufsbildung erhobene und auch regional verfügbare Indikator ist deshalb aussagekräftiger, als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berücksichtigt ist und die am Ende des Berichtsjahres weiter nach einem Ausbildungsplatz suchenden unversorgten Bewerber*innen bzw. Bewerber*innen mit Alternative eingerechnet werden. Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation bildet damit den Ausbildungsmarkt realitätsnäher ab als die auf der Vermittlungstatistik basierende Bewerber-Nachfrage-Relation.

⁸ siehe Bundesagentur für Arbeit (Hrsg): Ausbildungsmarktstatistik, eigene Berechnungen



Bei diesem Wert ist nach unseren Vorstellungen von einer erheblichen Unterversorgung auszugehen, wenn die Angebots- Nachfrage-Relation den Wert von 112,5 unterschreitet. Hintergrund: Ein rein rechnerisch ausgewogenes Verhältnis von Bewerber*innen und gemeldeten Ausbildungsstellen ist nicht ausreichend, denn dabei bleibt die Notwendigkeit eines auswahlfähigen Ausbildungsplatzangebots ausgeblendet, wie im Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1980 deutlich gemacht.

Zur Realisierung der grundgesetzlich verankerten Berufswahlfreiheit müsste demnach ein Angebotsüberhang an Ausbildungsstellen im Umfang von mindestens 12,5 % bestehen und daher die Angebots-Nachfrage-Relation bei einem Wert von mindestens 112,5 liegen. Ein Wert von unter 112,5 würde vor diesem Hintergrund bereits eine erhebliche Unterversorgung anzeigen.

Abgesehen davon, dass die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) als der bundesweit maßgebliche Leitindikator gesetzt werden sollte, um einen Handlungsauftrag an die örtlichen Arbeitsagenturen aufzuzeigen, mit außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten zu sorgen, muss ein dezentraler Entscheidungsspielraum gewahrt bleiben. Denn auch der deutlich bessere Indikator der eANR kann nicht alle maßgeblichen regionalen Konstellationen und Einflussfaktoren berücksichtigen, die eine Unterversorgung an Ausbildungsplätzen aufzeigen. Zu denken ist etwa an regionale Besonderheiten, bei denen zwar nicht in der gesamten Region, aber dennoch relevanten Branchen und Berufen eine starke Unterversorgung an Ausbildungsstellen gegeben ist.

Zu klären ist überdies, wie die Einbindung der Sozialpartner in den Entscheidungsprozess der örtlichen Agenturen für Arbeit erfolgen soll. Nach Vorstellungen des DGB ist zum einen für eine verlässliche Einbindung der Sozialpartner in einem strukturierten Prozess in einem jährlichen Abstimmungsverfahren zu sorgen und zum anderen für ein Procedere, das in vergleichbaren Regionen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auch zu ähnlichen Ergebnissen führt, nicht aber Gefahr läuft, einen kaum nachvollziehbaren Flickenteppich zu hinterlassen. Hierfür werden die noch zu erarbeitenden Weisungen der Bundesagentur für Arbeit einen Lösungsbeitrag liefern müssen.

Zudem muss die bestehende Maßnahme außerbetriebliche Ausbildung (BAE) angepasst und flexibilisiert werden, damit die neue Zielgruppe der „marktbenachteiligten“ Jugendlichen hierin ein gutes Angebot finden können. Die BAE ist eine Maßnahme, die auf die Förderbedarfe von sozial benachteiligten und individuellen Beeinträchtigungen zugeschnitten ist – gestufte Anforderungen und geschützter Rahmen, durchgängige sozialpädagogische Betreuung, Stütz- und Förderunterricht – und damit nicht gut für Jugendliche passt, denen es lediglich an einem Ausbildungsangebot fehlt. Damit zukünftig auch „marktbenachteiligte Jugendliche“ hierin ein gutes Ausbildungsangebot finden können, müssen aus



verpflichtenden Maßnahmenbestandteilen - etwa mindestens vier Zeitstunden Stütz- und Förderunterricht je Teilnehmenden -fakultative und für den/die einzelnen Jugendlichen ausgewählte Fördererelemente werden und eine stärkere Binnendifferenzierung in der Ausbildungs- und Lernorganisation vorgenommen werden.

Der Übergang in eine betriebliche Ausbildung sollte jederzeit möglich sein und ist spätestens ab dem 2. Ausbildungsjahr anzustreben. Falls dies nicht möglich ist, ist die außerbetriebliche Ausbildung bis zum Berufsabschluss zu gewährleisten.

Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass eine außerbetriebliche Ausbildung auch in Teilzeit durchgeführt werden kann und dass die im BBiG vorgesehenen Verlängerungs- und Verkürzungsmöglichkeiten der Ausbildungsdauer voll ausgeschöpft werden können.

Abschließend stimmt der DGB grundsätzlich mit der Zielsetzung der Bundesregierung überein, dass die betriebliche Ausbildung immer Vorrang gegenüber außerbetrieblichen Maßnahmen haben muss. Diese dürfen nur der letzte Schritt in der Kette von Maßnahmen sein und als ein Auffangnetz dienen. Einen Verdrängungswettbewerb mit betrieblicher Ausbildung gilt es zu verhindern. Um den Vorrang betrieblicher Ausbildung jedoch wirksam werden zu lassen, muss das Ausbildungsangebot der Betriebe mit allen Mitteln wieder gesteigert werden. Der DGB hat hierfür einen Zukunftsfonds, eine Stärkung der Verbundausbildung und finanzielle Anreize für tarifvertragliche Ausgleichsfonds (s.o.) vorgeschlagen.

Einführung einer Bildungszeit

Der DGB kritisiert den Wegfall der geplanten Bildungszeit. Viele Beschäftigte, die sich mit Hilfe von Weiterbildung beruflich neu orientieren wollen oder müssen und dabei nicht auf die Initiative ihres jeweiligen Arbeitgebers bauen können, würden von einer solchen Förderung profitieren können. Von der Einführung einer Bildungs(teil)zeit würden - wie die Erfahrungswerte in Österreich zeigen - Frauen in besonderem Maße profitieren. Frauen sind bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen stärker auf zeitliche Flexibilität angewiesen, da sie noch immer die Hauptverantwortung für die unbezahlte Familienarbeit, für Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Hausarbeit, übernehmen. Zudem erfahren sie bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen i.d.R. weniger betriebliche Unterstützung in Form von Freistellung und Kostenübernahmen. Die Bildungszeit würde ihnen somit neue Zugänge und Möglichkeiten zur berufsbezogenen Weiterbildung bieten. Selbstinitiiertes Lernen und Engagement für Weiterbildung könnten für Beschäftigte insgesamt neue Impulse erfahren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, das ausstehende Versprechen des Koalitionsvertrages zur Einführung einer Bildungszeit zeitnah



einzulösen. Bei der Ausgestaltung sollte aber mehr Gewicht auf die Förderung geregelter Bildungsgänge und -Abschlüsse gelegt werden. Damit verbunden sollte die Förderhöchstdauer erhöht werden, um berufliche Neu- und Umorientierung möglich zu machen. Als größtes Hindernis bei der Inanspruchnahme dürfte sich die Freistellung durch den Arbeitgeber erweisen. Hier sollte ein Rechtsanspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz ergänzt werden, damit Weiterbildungswünsche nicht an den bisher vorgesehenen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber scheitern. Bei der Ausgestaltung der Bildungszeit und Bildungsteilzeit sollte ermöglicht werden, die Förderung mit tariflichen Vereinbarungen aufzustocken. Außerdem sollte sich die Bildungszeit und Bildungsteilzeit grundsätzlich an der Dauer der gewählten Maßnahme ausrichten und damit geregelte abschlussbezogene Bildungsgänge für berufliche Umstiege und Neuorientierungen ermöglicht werden.

Damit Geringverdienende die Bildungszeit und Bildungsteilzeit besser in Anspruch nehmen können, empfehlen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Einführung eines Mindestbetrags der Lebensunterhaltsförderung zu prüfen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen, eine Bildungszeit als Instrument zur Förderung individueller Weiterbildung nicht aus dem Haushalt der BA, also aus Versichertenbeiträgen zu finanzieren, sondern aus Steuermitteln. Grundsätzlich sprechen wir uns perspektivisch für eine transparente Architektur der Finanzierung lebensbegleitenden Lernens aus, die aus zwei Säulen bestehen soll. Einerseits die bedarfs- und arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsförderung über die Arbeitslosenversicherung, die auch investive arbeitsmarktpolitische Instrumente enthalten muss. Andererseits braucht es zur Förderung individuell selbstbestimmter beruflicher Weiterbildung steuerfinanzierte Instrumente. Langfristig sollte die Studienfinanzierung, das Zweitstudium, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die höherqualifizierende berufliche Fortbildung in einem Bildungsförderungsgesetz zusammengeführt werden.

Weitere Vorschläge für notwendige Änderungen im SGB III

Unberührt von dem Gesetzentwurf bleibt der Vermittlungsvorrang des § 4 SGB III. Zum einen wäre die Aufhebung dieser Regelung die logische Konsequenz aus der Abschaffung des Vermittlungsvorranges im SGB II durch das Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz), dort § 3 SGB II n.F. Dies korrespondiert mit der ebenfalls nicht tangierten Regelung zur Zumutbarkeit in § 140 SGB III. Es ist somit auch weiterhin jede Arbeit zumutbar, die nicht der Qualifikation des Arbeitsuchenden entspricht. Dass Arbeitsuchende weiterhin jede zumutbare Beschäftigung annehmen müssen, um nicht ihre Ansprüche aus der



Arbeitslosenversicherung zu verlieren, passte vielleicht in eine Zeit der Massenarbeitslosigkeit, nicht aber in unsere Zeit des vielbeklagten Fachkräftemangels. Zudem muss insgesamt auch nochmal der Blick auf die Förderbedingungen in SGB III und SGB II gerichtet werden, um Inkonsistenzen zum Grundsicherungsrecht zu vermeiden.