



Schriftliche Stellungnahme

Bundesagentur für Arbeit

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 der Bundesagentur für Arbeit zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Erstes Weiterbildungsgesetz)

Zusammenfassung

- Durch das Weiterbildungsgesetz soll die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen gestärkt werden. Wesentliche Inhalte des Weiterbildungsgesetzes sind eine Vielzahl gesetzgeberischer Ansätze, im Wesentlichen die Einführung einer Ausbildungsgarantie, die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III und die Einführung eines Qualifizierungsgeldes.
- Die BA befürwortet die Regelungen im Kontext der Ausbildungsgarantie. Sie sieht jedoch noch Klärungs- und Anpassungsbedarfe beim Berufsorientierungspraktikum und bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung.
- Die mit der geplanten Modifikation des § 82 SGB III verbundene Intention, die Beschäftigtenqualifizierung weiterzuentwickeln und zu vereinfachen, wird begrüßt. Dies deckt sich mit den Reformüberlegungen der BA. Beispielsweise wird durch die Etablierung fester Förderhöhen mehr Transparenz nach innen und außen erreicht.
- Die BA begrüßt das einstufige Bewilligungsverfahren für das Qualifizierungsgeld. Dieses ist gekennzeichnet durch den Verzicht auf ein vorgelagertes Anzeigeverfahren und die unmittelbar abschließende Entscheidung über die Anspruchsvoraussetzungen und -höhe. Außerdem wird für das Qualifizierungsgeld die nur einmalig und rückwirkend vorzunehmende Bemessung positiv gesehen. Die dafür notwendigen Regelungen sind für die BA klar dargestellt.
- Die Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes als „Kann-Leistung“ wird in der Umsetzung als problematisch eingeschätzt. Die BA schlägt daher vor, das Qualifizierungsgeld als „Soll-Leistung“ zu formulieren.
- Die weiter zunehmende Vielfalt der Fördermöglichkeiten macht die Umsetzung der Beschäftigtenqualifizierung anspruchsvoller und löst deutliche Mehraufwände im operativen Bereich der BA aus. Darüber hinaus wird auf das Risiko zusätzlicher Belastungen für den Haushalt der BA hingewiesen, das in der Folge die notwendige Rücklagenbildung einschränken wird.

- Zusammen mit den Weiterbildungsbestandteilen des Bürgergeld-Gesetzes belastet die Reform den Haushalt der BA mittelfristig mit knapp einer Milliarde Euro jährlich. Eine Gegenfinanzierung ist nicht vorgesehen. Risiken für darüberhinausgehende Ausgaben bei höherer Inanspruchnahme trägt allein der Beitragshaushalt. Bestandteile der Reform sind aus Sicht der BA durch Steuern gegen zu finanzieren.
- Die BA behält sich vor, im weiteren parlamentarischen Verfahren ergänzend Stellung zu nehmen. Insbesondere zum Erfüllungsaufwand ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine abschließende Aussage möglich. Die absehbar entstehenden Mehrbedarfe bedürfen einer angemessenen Personal- und Finanzausstattung.
- Die mit den Inkrafttretensterminen vorgegebenen Zeitschienen sind mit finanziellen, organisatorischen und personellen Risiken verbunden. Dies wird verstärkt dadurch, dass auch Teile des Bürgergeld-Gesetzes im gleichen Zeitraum umgesetzt werden und die Ressourcen der gleichen IT-Verfahren benötigen. Die gleiche Konkurrenz besteht bei der Umsetzung der Ausbildungsgarantie sowie der Reform der Beschäftigtenqualifizierung und des Qualifizierungsgeldes.
- Die IT-Unterstützung ist überwiegend an drei großen Programm-Versionen pro Jahr ausgerichtet, die vor dem jeweiligen „Go-Live“ umfassend qualitätsgesichert werden müssen. Dies erfordert eine möglichst frühzeitige Beauftragung durch das BMAS. Das Verschieben der Inkrafttretenstermine auf das Jahr 2024 im Kontext der Ausbildungsgarantie wird von der BA begrüßt, da damit eine rechtzeitige IT-Umsetzung ermöglicht wird. Bei einer Beauftragung der IT zum 01.08.2023 könnte bei der Beschäftigtenqualifizierung eine vollständige Umsetzung in den IT-Verfahren zum März 2024 erfolgen. Bei der Einführung des Qualifizierungsgeldes könnte eine erste Stufe der Produktivsetzung in den IT-Verfahren zum März 2024 erfolgen.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausbildungsgarantie	4
1.1	Zusammenfassung	4
1.2	Berufsorientierungspraktikum	4
1.3	Einstiegsqualifizierung	5
1.4	Mobilitätzuschuss	5
1.5	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	6
2	Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	6
2.1	Zusammenfassung	6
2.2	Reform des § 82 SGB III	6
2.3	Qualifizierungsgeld	7
2.4	§ 106 a SGB III - Weiterbildung während Kurzarbeit	9
2.5	Auswirkungen auf statistische Auswertungsmöglichkeiten beim Qualifizierungsgeld	9
3	Inkrafttreten und besondere Berücksichtigung der IT-Verfahren	9
3.1	Vorbetrachtung	9
3.2	Beauftragung IT-Umsetzung bis zum 01.08.2023	10
3.3	Risiken und Übergangslösungen	10
4	Erfüllungsaufwand	10
5	Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand (SGB III)	11

Stellungnahme

1 Ausbildungsgarantie

1.1 Zusammenfassung

Die BA begrüßt das ganzheitliche Verständnis des Gesetzgebers im Kontext der Ausbildungsgarantie. Auch die BA interpretiert die Ausbildungsgarantie ganzheitlich und inklusiv. Aus ihrer Sicht steht jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf bereits ein breit ausdifferenziertes Instrumentenportfolio zur Verfügung, dennoch sieht auch die BA das Potenzial für Anpassungen und teilweise Erweiterung. Die vom Gesetzgeber geplanten Regelungen zur Ergänzung der Fördermöglichkeiten werden grundsätzlich begrüßt. Gleichwohl sieht die BA beim Berufsorientierungspraktikum und der außerbetrieblichen Berufsausbildung noch Anpassungs- und Klarstellungsbedarfe.

1.2 Berufsorientierungspraktikum¹

Mit der Regelung des § 48a SGB III wird für junge Menschen die Möglichkeit eines Berufsorientierungspraktikums geschaffen.

Die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums wird begrüßt. Hierdurch wird eine Förderlücke für junge Menschen geschlossen. Das neue niedrigschwellige Instrument reiht sich in das Angebotsportfolio der BA ein, ohne Doppelstrukturen aufzubauen. Des Weiteren kann durch die Berufsorientierungspraktika das Berufswahlspektrum von jungen Menschen erweitert werden. So wird eine klischeefreie und geschlechtersensible Berufsorientierung unterstützt.

Die BA regt jedoch an, den Namen für die neue Förderleistung zu überprüfen, um Verwechslungen mit dem nahezu gleichlautenden Berufsorientierungsprogramm (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) auszuschließen.

Das Aufnehmen und Vorhalten von Praktikumsstellenangeboten sowie die Vermittlung in Praktika zählen nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der BA. Im Rahmen der Beratung und Vermittlung von jungen Menschen kann jedoch grundsätzlich auch zu Praktika beraten und auf die Angebote der Netzwerkpartner verwiesen werden (z. B. Praktikumsbörsen der Industrie- und Handelskammern und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks).

Die Bestimmung des förderungsfähigen Personenkreises² ist nach Auffassung der BA nicht eindeutig. Bei der BA gemeldete Ausbildungsbewerberinnen oder Ausbildungsbewerber sind in der Definition der BA bereits mindestens für einen betrieblichen Ausbildungsberuf orientiert. Dadurch könnte es zu einer nicht gewünschten Begrenzung des förderungsfähigen Personenkreises kommen, die die gesetzgeberische Intention konterkariert. Daher sollte anstatt des Begriffs

¹ Artikel 3 – Nr. 3

² vgl. § 48a Abs. 1 Satz 1

„Ausbildungsbewerberinnen oder -bewerber“ der Begriff „bei der Agentur für Arbeit gemeldet und ausbildungsuchend sind“ verwendet werden.

Die BA unterstellt, dass das Berufsorientierungspraktikum für junge Menschen vorgesehen ist, die nicht mehr Schülerin bzw. Schüler sind. Das Abstellen auf die Erfüllung der Vollzeitschulpflicht bildet dies nur bedingt ab und könnte suggerieren, dass Schülerinnen und Schüler von weiterführenden allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen am Berufsorientierungspraktikum teilnehmen können. Die BA regt an, eine entsprechende Konkretisierung vorzunehmen.

Die Aufnahme des Berufsorientierungspraktikums als allgemeine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben in § 115 SGB III wird durch die BA begrüßt, da so auch Menschen mit Behinderungen die Inanspruchnahme ermöglicht wird.

1.3 Einstiegsqualifizierung³

Mit der Modifikation des § 54a SGB III wird das Instrument der Einstiegsqualifizierung geöffnet.

Die vorgesehenen Öffnungen bei den Fördervoraussetzungen sowie die Anpassung der Mindestdauer werden von der BA begrüßt. Die BA versteht die Einstiegsqualifizierung als „Brücke in Ausbildung“. Durch die Modifizierungen wird die Nutzung der Einstiegsqualifizierung forciert und der Handlungsspielraum erweitert. Des Weiteren unterstützen die Anpassungen u.a. auch eine stärkere Teilnahme von Menschen mit Behinderungen und leisten damit einen Beitrag zu einem inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

1.4 Mobilitätzuschuss⁴

Mit der Regelung des § 73a SGB III wird für junge Menschen ein Mobilitätzuschuss für monatliche Familienheimfahrten bei betrieblicher Berufsausbildung realisiert. Die BA teilt die Auffassung des Gesetzgebers, dass beim Ausgleich von regionalen Disparitäten am Ausbildungsmarkt Handlungsbedarf gegeben ist. Das neue Förderinstrument kann einen Beitrag dazu leisten, junge Menschen zu unterstützen, die wegen einer Ausbildungsaufnahme ihr bisheriges Wohnumfeld verlassen.

Die BA begrüßt die Intention des Gesetzgebers den Mobilitätzuschuss zur Verwaltungsvereinfachung „bürokratiearm“ einzuführen. Die Einführung des Mobilitätzuschusses muss jedoch gut austariert in den Gesamtkanon der Mobilitätsförderung eingebettet sein. Mögliche Überschneidungen insbesondere mit der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und mit Leistungen nach § 73 SGB IX sind zu vermeiden.

³ Artikel 3 – Nr. 4

⁴ Artikel 3 – Nr. 5

1.5 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)⁵

Mit der Regelung des § 76 SGB III wird die BaE künftig als gesetzliche Anspruchsleistung ausgestaltet sowie für die Zielgruppe der Marktbenachteiligten geöffnet.

Diese vorgesehenen Anpassungen sind aus Sicht der BA ein Paradigmenwechsel im System der Ausbildungsförderung.

Die bislang von der BA vertretene Auffassung ist, dass die Instrumente im Bereich der Ausbildungsförderung nicht die Aufgabe haben, marktbedingte Probleme, wie den Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen, zu lösen. Sie richten sich vielmehr an den individuellen Förderbedarfen der jungen Menschen aus. Damit adressieren sie primär den qualifikatorischen Mismatch bzw. Themen der sozialen Beeinträchtigung und der Lernbeeinträchtigung. Die BA kann die politische Intention nachvollziehen, plädiert jedoch für eine vollständige Finanzierung aus Steuermitteln.

Die weiteren Anpassungen im Rahmen der BaE werden von der BA begrüßt.

Durch die Erhöhung der Vermittlungspauschale kann beim Träger ein noch stärkerer Anreiz gesetzt werden, BaE-Teilnehmende in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu vermitteln. Die Höhe der Erhöhung sollte jedoch aus Sicht der BA geprüft werden - dies insbesondere vor dem Hintergrund der finanzierten Weiterbetreuung durch denselben Träger.

Die Möglichkeit, junge Menschen auch beim Wechsel in eine betriebliche Ausbildung im Rahmen der BaE weiter zu fördern, um den erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen, befürwortet die BA. Sie ist aus ihrer Sicht auch ein Anreiz für junge Menschen, den Wechsel in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu vollziehen. Die Finanzierung der weiteren Betreuung ist folgerichtig.

2 Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2.1 Zusammenfassung

Die BA begrüßt die mit der Weiterentwicklung der Beschäftigtenqualifizierung verbundene Intention der Vereinfachung und Entbürokratisierung mit Blick auf die nachhaltige Flankierung von Transformation und Strukturwandel. In Bezug auf die Ermöglichung einer bürokratieärmeren Umsetzung sieht die BA jedoch Anpassungsbedarfe.

2.2 Reform des § 82 SGB III⁶

Die geplante Modifikation des § 82 SGB III soll vor allem für eine Vereinfachung der komplexen Regelung und für mehr Transparenz und Verständlichkeit nach

⁵ Artikel 4 – Nr. 1 und 2

⁶ Artikel 2 – Nr. 7

innen und außen sorgen. Die vorgesehenen Änderungen decken sich an vielen Stellen mit den Reformüberlegungen der BA und werden von ihr positiv bewertet.

Mit Blick auf die schnelllebige Entwicklung beruflicher Anforderungen, des damit zusammenhängenden Bedarfs lebenslangen Lernens und der fortschreitenden Transformation wird die Reduzierung der Ausschlussfristen auf zwei Jahre begrüßt. Darüber hinaus regt die BA an auf die Ausschlusspflicht generell zu verzichten, um insbesondere auch Weiterbildungen in kürzeren zeitlichen Abschnitten (Maßnahmebausteine) zu ermöglichen. Dies würde auch die Umsetzung in Unternehmen und der Verwaltung deutlich erleichtern.

Die vorgesehene Einführung fester Fördersätze in Abhängigkeit der Betriebsgröße und Beibehaltung des Prinzips der Ko-Finanzierung (Wegfall des Auswahlermessens bei § 82 SGB III) trägt aus Sicht der BA maßgeblich zur Vereinfachung der Beschäftigtenqualifizierung und führt zu mehr Transparenz und Verlässlichkeit für Unternehmen. Die BA hätte darüber hinaus eine Reduzierung auf drei Betriebsgrößen und drei feste Fördersätze begrüßt.

Bei Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) soll bei älteren und schwerbehinderten Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgewichen werden. Die BA begrüßt die Änderung in eine Soll-Vorschrift.

Der Wegfall der Voraussetzung "Strukturwandel oder Engpassberuf" wird ebenso wie der Wegfall der Sonderregelung zur erhöhten Förderung bei besonderem Weiterbildungsbedarf mit Blick auf die Einführung eines Qualifizierungsgeldes bei strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf befürwortet. Dies trägt nach Auffassung der BA zur Rechtsvereinfachung der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III bei.

2.3 Qualifizierungsgeld⁷

Mit der Einführung der §§ 82 a - c SGB III wird die bisherige Weiterbildungsförderung Beschäftigter um ein an das Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld ergänzt.

Mit der Forderung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages gemäß § 82a Abs. 1 Nr. 3 SGB III wird die Reichweite des Qualifizierungsgeldes auf der Seite der Arbeitgeber dahingehend eingeschränkt, dass kleinere Betriebe ohne Betriebsrat keinen Zugang zum Qualifizierungsgeld erhalten. Eine Ausnahme hiervon ist für Kleinstbetriebe vorgesehen. Andererseits wird der Anreiz dafür geschaffen, die Weiterbildung von Beschäftigten in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen festzuschreiben.

Abweichend von § 82 und § 106 a SGB III wird mit dem Qualifizierungsgeld ein weiterer Betriebsbegriff eingeführt. Maßgeblich ist in diesem Zusammenhang die Reichweite der Betriebsvereinbarung/des Tarifvertrages. Dies erhöht die Komplexität der Beschäftigtenqualifizierung. Zur Vereinfachung wäre nach Auffassung der BA ein einheitlicher Betriebsbegriff wünschenswert.

⁷ Artikel 2 – Nr. 8

Die bei der Ausübung des Ermessens festgelegten Gesichtspunkte gemäß § 82 a Abs. 3 SGB III sind in ihrer Umsetzung problematisch und gehen mit entsprechenden Darlegungspflichten der Betriebe einher. Dies erhöht den Aufwand im Rahmen der Antragstellung. Zudem wird die BA aufgefordert, bereits in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen festgestellte und festgeschriebene Bedarfe durch Ausübung des Ermessens erneut zu bewerten. Das erscheint in der praktischen Ausführung fast unmöglich. Es sind bei Vorliegen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen im Rahmen einer erstmaligen Beantragung der Förderung kaum praktische Anwendungsfälle ersichtlich, die zu einer tragfähigen Ablehnung führen könnten. Deshalb schlägt die BA vor, das Qualifizierungsgeld als „Soll-Leistung“ auszugestalten.

Das Qualifizierungsgeld soll gemäß § 82b SGB III der Höhe nach an das Kurzarbeitergeld angelehnt sein. Die vorgesehenen Regelungen zur Bemessung des Qualifizierungsgelds sind aus Sicht der BA klar und nachvollziehbar. Eine verwaltungsarme Umsetzung wird durch den Entwurf unterstützt, da die Festsetzung in der Regel nur einmalig erforderlich ist.

Soweit Urlaub für Tage der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme genommen wird, besteht für diese Tage kein Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Jede Urlaubsgewährung führt damit zur Änderung der Anspruchshöhe und zu Aufwänden bei Arbeitgeber und BA. Zur Vermeidung von Überzahlungen müssen sie rechtzeitig mitgeteilt werden.

Die Regelung des § 82c SGB III übernimmt die auch beim Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld bestehende eingeschränkte Möglichkeit eines Hinzuverdienstes bei Bezug der Entgeltersatzleistung. Dies wird im Sinne der Gleichbehandlung von Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern begrüßt. Durch die Anlehnung an die Regelungen beim Arbeitslosengeld ist die Anrechnung des Nebeneinkommens aus Sicht der BA umsetzbar.

Die Möglichkeit für die Arbeitgeber, das Qualifizierungsgeld ohne dessen Anrechnung aufzustocken, stellt eine weitere Parallele zum Kurzarbeitergeld dar und wird im Sinne der Gleichbehandlung von Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern begrüßt.

Die §§ 320, 321 SGB III beschreiben die an das Kurzarbeitergeld angelehnten Verpflichtungen des Arbeitgebers⁸ und die Konsequenzen der Nichterfüllung dieser Verpflichtungen. Der Arbeitgeber ist zum Nachweis der Voraussetzungen sowie zur Berechnung und Auszahlung des Qualifizierungsgeldes verpflichtet.

Die BA begrüßt die Übernahme dieser auch beim Kurzarbeitergeld bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers. Dadurch kann das Qualifizierungsgeld im Rahmen der Entgeltabrechnung ermittelt und ausgezahlt werden. Die betrieblichen Prozesse können sich somit an dem Verfahren des Kurzarbeitergeldes orientieren.

Im Verhältnis zu anderen Leistungen erweitert die Änderung in § 22 Abs. 1a SGB III den Förderausschluss bei nach dem Aufstiegsfortbildungs-

⁸ Vgl. Artikel 2 – Nr. 13 und 14

förderungsgesetz (AFBG) förderfähigen Fortbildungszielen auch für das Qualifizierungsgeld.

Die Nachrangigkeit des Qualifizierungsgeldes gegenüber den Leistungen nach dem AFBG fügt sich konsequent in die Regelungen der Beschäftigtenqualifizierung ein und wird begrüßt. Gleichwohl erhöht eine weitere Vorrangprüfung die Komplexität des Förderrechts.

2.4 § 106 a SGB III - Weiterbildung während Kurzarbeit

Die BA begrüßt die Verlängerung der Geltungsdauer des § 106a SGB III bis zum 31. Juli 2024. Aufgrund der pandemiebedingten Sonderregelungen wurden die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2021 zu 100 Prozent und vom 01.01.2022 bis zum 31.03.2022 zu 50 Prozent erstattet. In diesen Zeiträumen konnte der § 106a SGB III noch keine hinreichende Wirkung entfalten. Der Zeitraum bis zur aktuellen Befristung zum 31. Juli 2023 ist zu kurz, um noch ausreichende Erfahrungen zur tatsächlichen Nutzung des § 106a SGB III sammeln zu können.

2.5 Auswirkungen auf statistische Auswertungsmöglichkeiten beim Qualifizierungsgeld

Beim Qualifizierungsgeld sind die zu fördernden Personen der BA vor und während der Teilnahme nicht bekannt. Umfassende Informationen, wie sie im Vermittlungsprozess benötigt und dokumentiert werden, liegen der BA damit nicht vor. Nach dem vorliegenden Referentenentwurf würde nur eine Anzahl an Teilnehmenden erfasst werden. Informationen selbst zur Soziodemographie der Personen (Geschlecht, Alter etc.) oder zur Art der Weiterbildung oder zur Tätigkeit lägen nicht vor.

Die Daten wären nicht ausreichend für eine umfangreiche Berichterstattung, Evaluation oder Erfolgsmessung.

Die BA empfiehlt, die im Antrag zu erhebenden Daten zu definieren und zu legitimieren.

3 Inkrafttreten und besondere Berücksichtigung der IT-Verfahren

3.1 Vorbetrachtung

Das Weiterbildungsgesetz beinhaltet zahlreiche und vielfältige fachliche Anforderungen, von denen viele mit kurzen Vorlaufzeiten in Kraft treten sollen. Es sind verschiedene IT-Verfahren (inkl. Online-Portal der BA) mit bestehenden und neu zu schaffenden Services betroffen. Soweit aus dem Entwurf absehbar, wurden die Anforderungen hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten in den verschiedenen IT-Systemen betrachtet.

Dabei entstehen Konkurrenzen zu anderen gesetzlichen Vorhaben sowie zu anderen geplanten Aufgaben und Innovationen (insbesondere auch

Automatisierung und durchgängige Digitalisierung). Die Möglichkeiten zur Auslieferung von Software sind durch die überwiegende Ausrichtung der Systementwicklung an die Software-Releases (drei große Programm-Versionen pro Jahr, die vor dem jeweiligen Go-Live umfassend qualitätsgesichert werden) eingeschränkt. Das betrifft die verfügbaren Kapazitäten im Rahmen der Release-Container und die Veröffentlichungszeitpunkte (Release-Termine). Jede Realisierung einer neuen fachlichen Anforderung, die eine IT-Unterstützung erfordert, erzeugt einen (Kosten-) Aufwand und benötigt einen zeitlichen Vorlauf. Auch in Abwägung der bestmöglichen Lösungsansätze kann die Umsetzung aufgrund der begrenzten Kapazitäten und der fest definierten, qualitätsgesicherten Veröffentlichungszeitpunkte nur gestaffelt erfolgen. Bis zu den finalen Umsetzungen der IT-Anforderungen können temporär im operativen Geschäft erhebliche Zusatzaufwände entstehen.

3.2 Beauftragung IT-Umsetzung bis zum 01.08.2023

Sofern die BA mit der IT-Umsetzung bis zum 01.08.2023 beauftragt wird, ist für die Instrumente im Kontext der Ausbildungsgarantie eine vollständige Unterstützung in den IT-Verfahren realisierbar. Für das Instrument Qualifizierungsgeld kann zur Programmversion erst im März 2024 eine erste Stufe der IT-Unterstützung zur Verfügung gestellt werden. Eine vollständige IT-Unterstützung ist zur Programmversion im November 2024 realisierbar.

3.3 Risiken und Übergangslösungen

Beim Qualifizierungsgeld und der Reform der Beschäftigtenqualifizierung ist für die Zeit ab Inkrafttreten bis Produktivsetzung keine bzw. nur eine teilweise Unterstützung in den IT-Verfahren möglich. Bis zur möglichen Realisierung in den jeweiligen IT-Verfahren muss noch eine Unterstützung für die Anwendenden für die Abwicklung (Berechnung, Auszahlung, Dokumentation) der Leistungen abgestimmt werden.

Da beispielsweise für das Qualifizierungsgeld temporäre Umgehungslösungen über Textvorlagen geschaffen werden müssen, sind hierfür ausreichende Ressourcen erforderlich. Außerdem ist zu beachten, dass in Textvorlagen aus dem Bürokommunikationssystem der BA keine Berechnungslogiken zur Verfügung gestellt werden können. Das hat zur Folge, dass die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen, Berechnung und Auszahlung der Leistungen sowie Folgearbeiten, wie z. B. Umbuchungen auf die korrekten Finanzpositionen, Rückrechnungen bei Änderungen während des Leistungsbezuges, komplett manuell vorgenommen werden müssen.

4 Erfüllungsaufwand

Die Einschätzung der BA weicht teilweise von den Ansätzen des BMAS ab. So wird nach Auffassung der BA die Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes mit einem höheren Umstellungs- und Entwicklungsaufwand verbunden sein. Der nach Einschätzung der BA erforderliche IT-Aufwand für die Umsetzung der weiter- bzw.

neuentwickelten Leistungen liegt bei rund 2,4 Mio. Euro und damit über den Ansätzen des Gesetzesentwurfs.

Hinzu käme der IT-Aufwand für die Umsetzung von drei Online-Strecken für die Leistungen aus dem Weiterbildungsgesetz (Qualifizierungsgeld, Berufsorientierungspraktikum und Mobilitätzuschuss), der zusätzliche hohe Entwicklungskosten zuzüglich laufender Betriebskosten verursacht.

Die laufenden Mehraufwände im operativen Geschäft durch Beratungs- und Bearbeitungsaufwände steigern sich aufgrund erforderlicher Umgehungslösungen (s.o.) infolge der vorgesehenen Inkrafttretenstermine.

Die zugrunde zu legenden Fallzahlen wirken sich maßgeblich auf die Erfüllungsaufwände aus. Auch hier hat die BA teilweise abweichende Einschätzungen. Beim Berufsorientierungspraktikum geht das BMAS beispielsweise von 10.000 Förderfällen aus. Die BA hält die Anzahl an Förderfällen für unterzeichnet. Auch die Fallzahlen bei der Einstiegsqualifizierung scheinen vor dem Hintergrund der geplanten Anpassungen zu gering bemessen. Ebenso können sich aus Sicht der BA auch beim Qualifizierungsgeld höhere Fallzahlen entwickeln.

Der aus diesem Gesetzesentwurf und den darin angenommenen Fallzahlen resultierende Personalmehrbedarf wird mit insgesamt 32,6 VZÄ zuzüglich einem einmaligen Personalmehrbedarf von 2,7 VZÄ beziffert.

5 Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand (SGB III)

In der Gesetzesbegründung werden für den BA-Haushalt Mehrausgaben von mittelfristig knapp 440 Millionen Euro pro Jahr aufgeführt (nach Einführungsphase bis 2026). Anhand der dort unterstellten zusätzlichen Förderungen bzw. Anzahl an Leistungsbeziehenden kann die BA diese Größenordnung nachvollziehen.

Gleichwohl wurden nach Kenntnis der BA keine Erhebungen oder Befragungen durchgeführt, die eine Quantifizierung der Inanspruchnahme verlässlicher zulässt.

Besonders mit Blick auf die Ausbildungsgarantie und das Qualifizierungsgeld besteht aus Sicht der BA – und je nach Ausgestaltung des finalen Gesetzes – die Möglichkeit, dass höhere Fallzahlen zu Stande kommen. Damit würden die angegebenen Mehrausgaben entsprechend überschritten. Das Risiko trägt überwiegend der BA-Haushalt (im Bereich der Ausbildungsgarantie auch der Bundeshaushalt). Eine Gegenfinanzierung ist nicht vorgesehen.

Der Referentenentwurf geht im Rahmen der Ausbildungsgarantie (hier: Öffnung der geförderten außerbetrieblichen Ausbildung für Marktbenachteiligte) im SGB III von 3.000 zusätzlichen Förderfällen pro Jahr aus. Mit Blick auf die Anzahl unversorgter Bewerberinnen und Bewerber und mit Blick auf die Anteile außerbetrieblicher an allen Azubis im vergleichbaren österreichischen Modell hält die BA es dagegen für denkbar, dass der jahresdurchschnittliche Förderbestand durch die Öffnung mittelfristig von heute etwa 8.500 um mehr als 10.000 Personen steigen könnte. Die Haushaltswirkung würde dann deutlich mehr als 200 Millionen Euro pro Jahr betragen.

Nach Ansicht der BA sind bei einer strategischen Öffnung der außerbetrieblichen Ausbildung für Marktbenachteiligte auch andere Akteure als die BA gefordert (z. B. im Rahmen eines Bundes oder eines Bund-/Länderprogramms). Eine Beitragsfinanzierung hält die BA für problematisch.

Zusammen mit der finanziellen Belastung aus dem verabschiedeten Bürgergeld-Gesetz (Weiterbildungsgeld, Fördermodalitäten Grundkompetenzen, Restanspruch auf Arbeitslosengeld nach einer Weiterbildung, unverkürzte Förderung der Weiterbildung sowie der Entfristung der Abschlussprämien) entstehen der BA mittelfristig Mehrausgaben von jährlich knapp einer Milliarde Euro (Mehrausgaben laut Gesetzentwurf). Wie beschrieben sieht die BA darüberhinausgehende Finanzrisiken dadurch, wenn die Zahl an Förderungen bzw. Leistungsfällen oberhalb der Einschätzung im Gesetzentwurf liegen würde.

Die absehbar knapp positiven Haushaltssalden in mittelfristiger Zukunft (bei stabiler Konjunktur) werden durch die Mehrausgaben weiter verringert, erhöhen die strukturellen Ausgaben der BA dauerhaft und verzögern den Aufbau einer notwendigen Konjunkturrücklage. Dies hält die BA im Hinblick auf die in der Corona-Pandemie vollständig aufgezehrte Rücklage für problematisch.

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Antrag der Fraktion AfD „Technisierung statt Zuwanderung – Für einen Arbeitsmarkt der Zukunft“

BT-Drucksache 20/5225

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) nimmt zu den Anträgen der Bundestagsfraktion der AfD wie folgt Stellung:

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, kurzfristig einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem

2. konsequent der unkontrollierten Massenmigration entgegengetreten und dem daraus resultierenden Lohndumping ein Ende bereitet wird.

Die BA teilt die Bewertung der Bundesregierung, wonach der Arbeitsmarkt neben der Hebung inländischer Potenziale auf Zuwanderung angewiesen ist.

7. staatliche Angebote zur bezahlten beruflichen Aus- und Weiterbildung für Wiedereinsteiger ins Berufsleben, insbesondere bei den hochwertigen Mangelberufen, ausgeweitet werden

- **Ausweitung der Förderung beruflicher Weiterbildung für Wiedereinsteiger, insbesondere in Mangelberufen**

Die BA unterstützt Wiedereinsteigende bei der Rückkehr in den Beruf durch Beratung, Vermittlungsaktivitäten und bei Bedarf mit der Förderung von Qualifizierungen.

Im Rahmen der fortgesetzten, rechtskreisbergreifenden Initiative "Zukunftsstarter" zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss wird darüber hinaus ein besonderes Augenmerk auf den Ausbau von Teilzeitmaßnahmen gelegt, um insbesondere Wiedereinsteigenden mit Betreuungsaufgaben eine berufliche Weiterbildung zu ermöglichen.

Die Bildungsziele richten sich grundsätzlich sowohl nach den Bedarfen auf dem Arbeitsmarkt, als auch nach der Eignung und Neigung der Kundinnen und Kunden.

Die BA wird ihre bisherigen Aktivitäten fortsetzen, um auch mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung in Engpassberufen das Potenzial der Wiedereinsteigenden zu nutzen.

9. Menschen für eine frühere Berufsausbildung und einen frühen Berufseintritt motiviert werden, so dass sich automatisch die Lebensarbeitszeit erhöht, was wiederum positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

und die Finanzierung der Sozialversicherungen hat

- **Junge Menschen**

Die BA und die Jobcenter unterstützen junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf durch Berufsorientierung, Beratung, ein vielfältiges Medienangebot, Ausbildungsvermittlung sowie durch ein gut ausdifferenziertes Instrumentenportfolio. Berufsorientierende Veranstaltungen an den Schulen beginnen bereits ab der Vor-Vorentlassklasse. Mit der Einführung der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben, setzt die BA eine deutlich frühere und ausgeweitete Berufsorientierung um.

13. der Trend zur Akademisierung umgekehrt wird, der zunehmend zu frustrierten Studienabgängern, der Überbesetzung volkswirtschaftlich unproduktiver Berufe in den Sozialwissenschaften und einer realen Verkürzung der Lebensarbeitszeit führt. Junge Menschen müssen wieder vermehrt in Lehrberufe gebracht werden, wobei Lehrbetriebe besonders zu fördern sind. Dazu muss die Attraktivität der beruflichen Bildung durch geeignete Maßnahmen gesteigert sowie den Passungsproblemen effizient entgegengewirkt werden (siehe auch den Abschlussbericht der Enquetekommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des 19. Deutschen Bundestages). Darüber hinaus fordert die Fraktion der AfD eine kostenfreie Meisterausbildung und ein Gründerprogram für neue Meisterbetriebe im Handwerk

Aus Sicht der BA kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht von einem Trend der Akademisierung gesprochen werden. Die Statistik belegt, dass die Anzahl der Abiturientinnen und Abiturienten, die nach ihrer Schulentlassung in eine Ausbildung einmündet, seit Jahren steigt. Laut einer aktuellen [Studie der Bertelsmann-Stiftung](#) ist der Anteil derer, die in den vergangenen zehn Jahren mit Abitur eine duale oder schulische Ausbildung beginnen, von 35 Prozent im Jahr 2011 auf 47,4 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. D.h. annähernd die Hälfte der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung nehmen kein Studium, sondern eine Ausbildung auf.

Die BA übernimmt in Zusammenarbeit mit ihren Partnerinnen und Partnern in der Allianz für Aus- und Weiterbildung große Anstrengungen, für die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung auch bei Ratsuchenden mit Hochschulzugangsberechtigung zu werben. Gleichwohl ist die BA gesetzlich verpflichtet, bei der Berufsberatung Neigung, dies schließt auch eine Studierneigung ein, Eignung, berufliche Fähigkeiten und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie aktuelle und zu erwartende Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (§ 31 SGB III).

Die umfassende Beratung durch die BA soll es jungen Menschen ermöglichen, jenseits ihrer Vorerfahrungen, Rollenklischees und tradierten Verhaltensweisen eine eigenständige tragfähige Berufswahlentscheidung zu treffen.

Durch die geplante Einführung eines Berufsorientierungspraktikums im Rahmen der Ausbildungsgarantie kann das Berufswahlspektrum von jungen Menschen zusätzlich erweitert werden. Gleichwohl muss eine berufliche Orientierung bereits früh in der Sozialisation von jungen Menschen stattfinden. Dies ist eine Aufgabe, die nur im Zusammenspiel aller Partnerinnen und Partner (Eltern, Schulen, Sozialpartnerinnen-, partner, Verbände, Kammern, BA) geleistet werden kann.

Die Forderung nach einer kostenfreien Meisterausbildung und einem Gründerprogramm für neue Handwerksbetriebe im Handwerk liegt nicht im Verantwortungsbereich der BA.

15. eine bessere Förderung von Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgt, damit das ausreichend große Arbeitskräftepotential in Deutschland ausgeschöpft und durch gezielte und professionelle Bildungsmaßnahmen aktiviert werden kann, bevor auch nur daran gedacht wird, weitere Arbeitsmigranten ins Land zu lassen;

- **Arbeitskräfte**

Durch den umfassenden Ausbau der Förderinstrumente insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung hat der Gesetzgeber den Weg zur besseren Qualifizierung von Geringqualifizierten konsequent fortgesetzt. Mit den geschaffenen Leistungen und Anreizsystemen, unter anderem des Weiterbildungsgeldes und des Bürgergeldbonus, kann die (abschlussorientierte) Qualifizierung von Geringqualifizierten und damit eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt noch stärker als bisher unterstützt werden.

16. mit dem anstelle des sogenannten Bürgergelds eine aktivierende Grundsicherung geschaffen wird, indem insbesondere eine wöchentlich 15-stündige Bürgerarbeitspflicht angesetzt wird, um Fairness zwischen Leistungsbeziehern und denjenigen herzustellen, die diese Leistung täglich erwirtschaften, wodurch die Integration von Grundsicherungsbeziehern in den Arbeitsmarkt unterstützt wird.

- **15-stündige Bürgerarbeitspflicht Arbeitskräfte**

Ziel der Integrationsarbeit der Jobcenter ist die nachhaltige Eingliederung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Um dieses Ziel zu erreichen, kommen unterstützend die erforderlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zum Einsatz. Die deutsche Arbeitsförderung hat dabei ihre große Stärke in ihrem breiten Spektrum an Fördermöglichkeiten, die individuell auf arbeitssuchende Menschen zugeschnitten werden kann.

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen“

BT-Drucksache 20/6549

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) nimmt zu den Anträgen der Bundestagsfraktion DIE LINKE wie folgt Stellung:

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. **im Hinblick auf die Reform des § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (Weiterbildungsförderung Beschäftigter) einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit formal geringer Qualifikation und Bildung sowie von Frauen und (unfreiwillig) Teilzeitbeschäftigten im besonderen Maße fördert, etwa durch ein verbessertes Beratungsangebot sowie höhere Qualitätsstandards der Maßnahmen**

- **Förderung der Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit formal geringer Qualifikation und Bildung sowie von Frauen und (unfreiwillig) Teilzeitbeschäftigten durch ein verbessertes Beratungsangebot**

Aus Sicht der BA steht für alle Zielgruppen ein ausreichendes und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot zur Verfügung.

Grundsätzlich beraten die Agenturen für Arbeit nach § 2 Absatz 1 SGB III Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Vorbereitung der Berufswahl und zur Erschließung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Dies unterstreicht auch die formale Beratungspflicht der Agenturen für Arbeit nach § 29 SGB III. Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf der oder des Ratsuchenden (§ 29 Absatz 2 SGB III).

Im Rahmen der Beratung berücksichtigen die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der BA die individuellen Bedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Kundinnen und Kunden und richten das weitere (beraterische) Vorgehen an deren Handlungs- und Unterstützungsbedarfen aus.

- **höhere Qualitätsstandards der Maßnahmen**

Über die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung werden im Rahmen der Träger- und Maßnahmezulassung einheitliche Qualitätsstandards sichergestellt. Die Maßnahmekonzeption ist am Bildungsziel und der Zielgruppe auszurichten.

2. **im Hinblick auf die Einführung eines Qualifizierungsgeldes einen Gesetzentwurf vorzulegen, der**

a) bei der Entgeltersatzleistung eine Höhe analog des Kurzarbeitergeldes (derzeit 60 bzw. 67 Prozent des Nettoentgeltes), mindestens jedoch in Höhe von 1.200 Euro Mindestqualifizierungsgeld (bei Vollzeitätigkeit, bei Teilzeit entsprechend anteilig) vorsieht;

Der Vorschlag wird von der BA nicht befürwortet.

Das Mindestqualifizierungsgeld würde eine Verletzung des in anderen Leistungen, wie z.B. dem Arbeitslosengeld, angewandten Äquivalenzprinzips der Arbeitslosenversicherung bedeuten, da die Versicherungsleistung nicht mehr in einem Verhältnis zu den erbrachten Beiträgen stehen würde.

b) Das Qualifizierungsgeld auch für branchenbezogene Weiterbildungstarifverträge öffnet;

Aus Sicht der BA wird dieser Vorschlag nicht befürwortet.

Die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag muss den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf beschreiben. Eine branchenbezogene Vereinbarung würde diese betriebsbezogenen Spezifika nicht aufgreifen können. Zusätzlich muss die nachhaltige Beschäftigungsperspektive der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb dargestellt werden. Dies kann ein branchenbezogener Tarifvertrag nicht leisten.

3. im Hinblick auf die Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Regelungen aus dem Referentenentwurf des BMAS vom 16.12.2022 hierzu wieder aufgreift, dabei aber folgende Änderungen - s.u. a) bis f) berücksichtigt;

Die BA beurteilt diesen Antrag kritisch. Dies liegt insbesondere am beabsichtigten Arbeitsmarktbezug und der daraus abgeleiteten Finanzierung der Leistung über den BA-Haushalt (vgl. Stellungnahme der BA vom 13.01.2023 zum Gesetzentwurf).

a) bei der Entgeltersatzleistung ist eine Höhe analog des Kurzarbeitergeldes (derzeit 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes), mindestens jedoch in Höhe von 1.200 Euro (Mindestbildungszeitgeld bei Vollzeitätigkeit, bei Teilzeit entsprechend anteilig) vorzusehen;

Die Einführung eines Mindestbildungszeitgeldes durchbricht das in anderen Leistungen, wie z.B. dem Arbeitslosengeld, angewandten Äquivalenzprinzips zwischen Beitrags- und Versicherungsleistung und erhöht das bereits im Allgemeinen mit der Einführung der Bildungszeit bestehende finanzielle Risiko für den Haushalt der BA weiter.

b) die Dauer des Bezugs der Entgeltersatzleistung in der Bildungszeit und der Bildungsteilzeit ist an die Dauer der ausgewählten Maßnahme auszurichten, sofern diese abschlussbezogen ist;

Aus Sicht der BA wird bereits durch die im Referentenentwurf vom 16.12.2022 enthaltene Regelung zur Anspruchsdauer des Bildungszeitgeldes, die bei anderen Leistungen etablierte Äquivalenz zwischen Versicherungszeit und Anspruchsdauer in Frage gestellt. Die zusätzliche Erweiterung der Anspruchsdauer führt in der Folge zu einem größeren finanziellen Risiko für den Haushalt der BA.

c) ein gesetzlicher Freistellungsanspruch ist für die Dauer der Bildungszeit und Bildungsteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu schaffen;

Aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit führt ein Freistellungsanspruch zu einer potentiell deutlich höheren Inanspruchnahme des Instruments, sodass sich die bereits im Allgemeinen bestehenden finanziellen und organisatorischen Risiken für die BA gravierend erhöhen.

4. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der das ab Juli 2023 geltende Weiterbildungsgeld in § 87a Abs. 2 SGB III auf 200 Euro monatlichen Zuschuss erhöht sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Teilnahme an einer Weiterbildung mit dem Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III oder mit dem oben unter Ziffer 3 zusätzlich geplanten Bildungszeitgeld einen Qualifizierungsbonus beziehungsweise einen Bildungszeitgeldbonus in monatlicher Höhe von 200 Euro gewährt;

- Weiterbildungsgeld in Höhe von 200 Euro sowie Qualifizierungsbonus oder Bildungszeitgeldbonus in Höhe von 200 Euro

Bevor gesetzliche Anpassungen bei den o.g. Leistungen vorgenommen werden, sollte zunächst die Einführung der neuen Förderleistungen abgewartet werden, um basierend auf entsprechenden praktischen Erfahrungen in der Umsetzung Rückschlüsse zu eventuellen Anpassungsbedarfen ziehen zu können.

5. im Hinblick auf die Einführung einer Ausbildungsgarantie

a) einen Gesetzentwurf vorzulegen, um einen Rechtsanspruch auf Ausbildung zu verankern, der allen jungen Menschen die Aufnahme einer vollqualifizierenden, mindestens dreijährigen Ausbildung garantiert;

Die BA beurteilt diesen Antrag kritisch. Aus Sicht der BA ist es Aufgabe der Unternehmen, im Bereich der dualen Berufsausbildung ausreichend Angebote an Ausbildungsplätzen zu schaffen.

Die BA vertritt die Auffassung, dass die Instrumente im Bereich der Ausbildungsförderung nicht die Aufgabe haben, marktbedingte Probleme, wie den Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen, zu lösen. Sie richten sich vielmehr an den individuellen Förderbedarfen der jungen Menschen aus. Damit adressieren sie primär den qualifikatorischen Mismatch bzw. Themen der sozialen Beeinträchtigung und der Lernbeeinträchtigung.

Die BA begrüßt daher die vom Gesetzgeber vorgesehenen Regelungen im Kontext der Ausbildungsgarantie. Diese betonen die primäre Verantwortung der Unternehmen für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses.

c) gemeinsam mit den Ländern, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit und den Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen mit dem Ziel, dass die überbetriebliche Ausbildung verstärkt gemäß § 10 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes genutzt wird, um die Ausbildungsbeteiligung kleinerer Unternehmen zu erhöhen, die Qualität solcher Ausbildungen zu sichern sowie überbetriebliche Ausbildungen und Verbundausbildungen zu befördern.

Die BA befindet sich im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung im konstruktiven Austausch mit den relevanten Akteuren am Ausbildungsmarkt. Dabei ist ein Thema, die Ausbildungsbereitschaft kleinerer Unternehmen zu unterstützen und zu fördern.

Der Regierungsentwurf zum Weiterbildungsgesetz enthält ebenfalls Aspekte, die dazu geeignet sind, die Ausbildungsbereitschaft kleinerer Unternehmen zu steigern. Des Weiteren werden mit der Assistierten Ausbildung junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe beim erfolgreichen Absolvieren der Berufsausbildung unterstützt.