



Materialzusammenstellung

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

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
BT-Drucksache 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
BT- Drucksache 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
BT- Drucksache 20/6549

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	4
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände	
Deutscher Gewerkschaftsbund	5
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.	25
Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit	35
Professor Dr. Gerhard Bosch, Duisburg	40
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.....	51
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	60
IG Metall	73
Bundesagentur für Arbeit	81
Deutsche Industrie- und Handelskammer.....	101
D Stellungnahmen nicht geladener Verbände	
Arbeitnehmerkammer Bremen und Arbeitskammer des Saarlandes.....	112



Mitteilung

Berlin, den 8. Mai 2023

Die 47. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 22. Mai 2023, 17:00 Uhr bis ca. 18:30 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1 MELH
Sitzungssaal: MELH 3.101

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 14 87
Fax: +49 30 - 227 3 04 87

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

BT-Drucksache 20/6518

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss

Verkehrsausschuss

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Ausschuss für Tourismus

Ausschuss für Digitales

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

- 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

BT-Drucksache 20/5225

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Inneres und Heimat

Finanzausschuss

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Ausschuss für Digitales



- 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

BT-Drucksache 20/6549

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Haushaltsausschuss



Liste der Sachverständigen

Verbände und Institutionen:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesagentur für Arbeit

IG Metall

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Wuppertaler Kreis e.V.

Einzel Sachverständige:

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Duisburg



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



DGB

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 Gesetzesentwurf 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 Gesetzesentwurf 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 aufzustoßen. 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.



Schriftliche Stellungnahme

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

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

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Positionierung des ZDH zum Entwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz)

Berlin, 16.05.2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Berufliche Bildung
+49 30 20619-300
born@zdh.de

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
+49 30 20619-182
dannenbring@zdh.de
EU Transparency Register Nr. 5189667783-94

Vorbemerkung

Den großen Herausforderungen durch die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und Dekarbonisierung kann nur mit qualifizierten Fachkräften begegnet werden. Das Handwerk will und wird seinen Beitrag für das Gelingen des Transformationsprozesses leisten. Dies kann jedoch nur dann zum Erfolg führen, wenn für diese Herausforderung zusätzliche und einschlägig qualifizierte handwerkliche Fachkräfte verfügbar sind. Notwendig sind hierfür neben dem Qualifizierungsengagement des Handwerks selbst flankierende und unterstützende Maßnahmen. Dabei sind insbesondere die Bedarfe von Kleinst- und Kleinunternehmen im Handwerk in den Blick zu nehmen. Sie sind einerseits bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen aufgrund ihrer Betriebsgröße und des häufig fehlenden Bekanntheitsgrades auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligt. Andererseits stehen geringe Mitarbeiterzahlen einer Freistellung von Beschäftigten für eine (Nach-) Qualifizierung im Weg, da sie der Bearbeitung von Kundenaufträgen entgegenstehen und Betriebsabläufe zum Erliegen bringen können. Diese besonderen Herausforderungen müssen bei dem Gesetzesvorhaben Berücksichtigung finden.

Bewertung des Gesetzentwurfs

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden Absichtserklärungen aus dem Koalitionsvertrag zur Einführung einer „Ausbildungsgarantie“ und eines Qualifizierungsgeldes umgesetzt sowie die bestehenden Regelungen zur Förderung der Weiterbildung nach § 82 SGB III vereinfacht und die Möglichkeit der Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit verlängert.

„Ausbildungsgarantie“

Mit der Einführung neuer und einer Flexibilisierung bestehender Förderinstrumente am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung werden berufliche und regionale Passungsprobleme in den Blick genommen und Jugendliche bei der Einmündung in eine Ausbildung unterstützt. Die Herausforderungen, vor denen Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze stehen, werden jedoch nur mittelbar durch Anreize für einen Übergang junger Menschen in eine betriebliche Ausbildung gefördert. Gerade Klein- und Kleinstbetriebe im Handwerk sind aber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie der zielgruppengerechten Ansprache von Ausbildungsinteressierten und der Förderung von Auszubildenden zu unterstützen. Ziel muss es sein, ihr Ausbildungsengagement wieder zu erhöhen bzw. ihrem Rückzug vom Ausbildungsmarkt aufgrund mehrjähriger vergeblicher Bemühungen, Ausbildungsstellen zu besetzen, entgegenzuwirken.

Durch ein neues gefördertes Betriebspraktikum (§ 48a SGB III) und die Flexibilisierung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) kann ein unmittelbarer Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützt und ein „Klebeeffekt“ an einen Ausbildungsbetrieb erreicht werden. Der neu eingeführte Mobilitätzuschuss (SGB III 73a) leistet einen Beitrag zum Abbau finanzieller Hürden für Bewerberinnen und Bewerber bei der überregionalen Ausbildungsplatzsuche. Zur Erhöhung der überregionalen Mobilität ist jedoch auch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum - insbesondere einschließlich einer sozial-pädagogischen Betreuung für die vielfach minderjährigen Auszubildenden im Handwerk - und ein bedarfsorientiertes Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs zwingend erforderlich. Denn die häufig nicht-mobilisierten Jugendlichen können in der Regel nur unter Nutzung des ÖPNV ihre Ausbildungsstätten, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten im Handwerk erreichen.

Angebote der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (SGB III 76) sollen künftig allen Jugendlichen zur Verfügung stehen, werden aber als „Ultima Ratio“ nach Ausschöpfung anderer Beratungs- und Vermittlungsmöglichkeiten ausgewiesen. Unklar ist weiterhin, in welcher Quantität und Qualität Bewerbungs- und Vermittlungsbemühen erwartet werden und wie diese nachzuweisen sind (§ 76 Abs. 5). Sie sollen ab 1. Juli 2024 durch eine Erhöhung der an Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung gezahlten Vermittlungspauschale für den Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis flankiert werden (§ 76 Abs. 5). Ergänzend ist eine optionale Nachbetreuung nach einem Übergang aus der außerbetrieblichen in eine betriebliche Berufsausbildung durch denselben Träger vorgesehen (§ 76 Abs. 2). Hierdurch kann ein sich anschließendes betriebliches Ausbildungsverhältnis stabilisiert und damit die Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Handwerk unterstützt werden.

Bewertung

- + Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der Folgen der Pandemie und des Ukraine-Krieges wird der Verzicht auf eine betriebliche Ausbildungsumlage und eine damit einhergehende zusätzliche finanzielle Belastung von Handwerksbetrieben ausdrücklich begrüßt. Die Vermeidung einer Ausbildungsumlage ist vor diesem Hintergrund auch auf Ebene der Bundesländer essenziell. Der Regierungsentwurf hebt in der Begründung ausdrücklich hervor, dass von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie Abstand genommen wurde. Eine Finanzierung aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit darf jedoch nicht zu einer Erhöhung der Sozialabgaben und damit zu einer weiteren Belastung der Handwerksbetriebe führen.
- + Der ganzheitliche Ansatz bei der Ausgestaltung der „Ausbildungsgarantie“, der mit neuen und flexibilisierten Förderinstrumenten insbesondere die Berufsorientierung und einen Übergang in eine betriebliche Ausbildung in den Blick nimmt, kann die Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk unterstützen. Positiv wird dabei insbesondere die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) mit Blick auf die Mindestdauer, die Zielgruppe und die Lockerungen beim Förderausschluss bei Vorbeschäftigung bewertet.
- + Positiv ist ebenfalls die Erhöhung der Vermittlungspauschale für einen Übergang von einer BaE in eine betriebliche Ausbildung und die Möglichkeit einer Fortsetzung der sozial-pädagogischen Betreuung im Betrieb. Diese Maßnahmen können die

betriebliche Ausbildung im Handwerk und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stärken.

- ➔ Aufgrund des häufig minderjährigen Alters der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung im Handwerk ist keine hohe Resonanz auf das neue Förderinstrument Betriebspraktikum bei einer überregionalen Orientierung zu erwarten. Um die (überregionale) Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk zu unterstützen, ist die Bereitstellung bezahlbaren Wohnraums sowie eine bedarfsorientierte Unterbringung von Auszubildenden im sozial-pädagogisch begleitenden Jugendwohnen sicherzustellen und zu fördern.
- ➔ Ein Förderanspruch auf ein außerbetriebliches Ausbildungsangebot für „Marktbenachteiligte“ liegt nur vor, wenn Angebote der Berufsberatung wahrgenommen werden sowie regionale und überregionale Vermittlungsbemühungen trotz Mobilitätsanreizen ebenso wie eigene Bewerbungen nachweislich erfolglos geblieben sind. Hierbei ist eine Klarstellung erforderlich, wie die Art und Anzahl der Angebote und Bewerbungen nachzuweisen sind.
- ➔ Um die außerbetriebliche Ausbildung, so wie im Gesetzesentwurf angekündigt, tatsächlich als „Ultima Ratio“ zu etablieren, müssen vorhergehende Unterstützungsleistungen zur Einmündung in eine betriebliche Ausbildung konsequent eingesetzt und ausgebaut werden. Vor diesem Hintergrund ist ein stärker am qualitativen und quantitativen Bedarf ausgerichtetes Angebot der „Assistierten Ausbildung flexibel“ (§§ 74 bis 75a AGB III) zu gewährleisten.
- ➔ Ein zusätzliches außerbetriebliches Ausbildungsangebot soll es nur in Regionen geben, in denen die Agenturen für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben. Für die Definition dieser Unterversorgung ist, neben dem im Gesetzesentwurf erwähnten regionalen Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber (mehr als zehn Prozent) gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen, das Verhältnis von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern zu unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen sowie die Ausbildungsmarktsituation in angrenzenden Agenturbezirken mitzubewerten. Es ist sicherzustellen, dass dem Abbau berufsfachlicher und räumlicher Passungsprobleme stets Vorrang vor dem Aufbau außerbetrieblicher Ausbildungsstellen eingeräumt wird. Ziel muss es sein, die Entwicklung regionaler Ausbildungsmärkte zulasten der Ausbildungsbetriebe im Handwerk zu verhindern.
- ➔ Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeiten im Handwerk, Ausbildungsplätze zu besetzen, ist ein zusätzliches außerbetriebliches Ausbildungsangebot kritisch zu bewerten. Das bestehende Angebot an BaE-Plätzen wird bislang bei weitem nicht ausgeschöpft, sodass ein Bedarf an zusätzlichen Plätzen auch bei einer Öffnung der Zielgruppe auf so genannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche nicht erkennbar ist. Es ist daher zwingend erforderlich, ergänzend zu den Sozialpartnern auch Handwerkskammern in die Entscheidung einzubeziehen, in welchen Ausbildungsberufen außerbetriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche ohne Förderbedarf angeboten werden.

Qualifizierungsgeld

Mit dem Qualifizierungsgeld (§ 82a bis c) wird ein weiteres Instrument zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im Instrumentenkasten des SGB III geschaffen. Aufgrund der Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes - vor allem mit Blick auf die Leistungshöhe und die Voraussetzungen für die Förderung - ist es eher für große Unternehmen ausgerichtet. Für die Weiterbildung von Beschäftigten der meist kleineren Handwerksbetriebe dürften die Vorschriften nach § 82 in der Regel die günstigere Variante in Bezug auf die Förderhöhe darstellen. Daran wird vermutlich auch die Regelung nichts ändern, nach der in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten statt einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend sein soll.

Das Qualifizierungsgeld soll der strukturwandelbedingten Weiterbildung von Beschäftigten dienen, sofern diese einer nachhaltigen Weiterbeschäftigung im Betrieb dient. Es können Maßnahmen bei zugelassenen Trägern gefördert werden, wenn diese mehr als 120 Stunden umfasst, aber maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme. Als betriebliche Voraussetzungen gelten, dass in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten mindestens 20 Prozent der Beschäftigten einen strukturwandelbedingten Anpassungsbedarf aufweisen und die Weiterbildung vom Arbeitgeber finanziert wird. In kleineren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten müssen lediglich 10 Prozent der Beschäftigten betroffen sein. Zudem muss eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes regeln.

Die geförderten Beschäftigten erhalten für die Dauer der Weiterbildung für den resultierenden Arbeitsausfall Lohnersatzleistungen in Höhe des Kurzarbeitergeldes bzw. Arbeitslosengeldes (60 bzw. 67 Prozent des Nettoentgelts). Die Regelungen zur Berechnung und Berücksichtigung von Hinzuverdiensten entsprechen weitgehend denen beim Kurzarbeitergeld. Eine Förderung mit dem Qualifizierungsgeld soll für Beschäftigte nur einmal in einem Zeitraum von vier Jahren möglich sein.

Bewertung

- + Positiv ist zu bewerten, dass beim Qualifizierungsgeld keine Zertifizierung der einzelnen Maßnahmen vorgeschrieben ist. Die Maßnahmenzertifizierung ist ein wesentliches Hindernis für die Inanspruchnahme der Förderung der Weiterbildung gemäß den bisherigen Regelungen im § 82 SGB III. Allerdings wird auch hier ein Stundenumfang der Maßnahmen von mehr als 120 Stunden vorgesehen, was für viele kleine Handwerksbetriebe eine zu lange Ausfallzeit der Beschäftigten darstellt.
- Im Grundsatz ist derzeit keine Lücke bei der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im SGB III zu erkennen. Ob es insofern eines weiteren eigenen Instrumentes mit dem geplanten Qualifizierungsgeld bedarf, ist anzuzweifeln. Tatsächlich handelt es sich bei dem Qualifizierungsgeld auch nicht um ein eigenständiges „neues“ Instrument. Vielmehr werden im Gegenzug einzelne Regelungen des § 82 gestrichen (z. B. die Erhöhung der Beteiligung an den Weiterbildungskosten und dem Arbeitsentgelt um jeweils 10 Prozentpunkte, wenn 20 Prozent der Belegschaft den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen oder zusätzlich 5 Prozentpunkte der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts bei

Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung), die nun beim Qualifizierungsgeld aufgegriffen werden.

- Aufgrund der nun nicht mehr optionalen Anforderungen an die Quote der Betroffenheit vom Strukturwandel und dem Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags ist das Qualifizierungsgeld klar auf große bzw. größere Betriebe ausgerichtet. Nach der neuen Regelung kommen nur solche Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmern in den Genuss der neuen Förderung, wenn das Vorliegen und die Modalitäten eines strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs in einer Betriebsvereinbarung bzw. einem betriebsbezogenen Tarifvertrag, also Haustarifvertrag, geregelt ist. Wenngleich diese Anforderungen nicht für Betriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmern gelten, so werden mit dieser Regelung faktisch etliche mittelgroße Betriebe des Handwerks von der Förderungsmöglichkeit ausgeschlossen. Diese mittelstandsfeindliche Regelung für Betriebe mit bis zu 249 Arbeitnehmern muss gestrichen und dahingehend angepasst werden, dass auch für Unternehmen dieser Größe eine qualifizierte schriftliche Erklärung, die die geplanten betrieblichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung beschreibt, ausreichend ist.
- Vor diesem Hintergrund bleiben die Regelungen gem. § 82 für Kleinstbetriebe und kleine Betriebe mit 100 Prozent der Weiterbildungskosten bzw. 75 Prozent des Arbeitsentgelts in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten und 50 Prozent jeweils der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts bei Betrieben mit 11 bis 250 Beschäftigten günstiger.
- Insofern handelt es sich beim Qualifizierungsgeld um ein Instrument, das eher geringe Anwendung im Handwerk finden dürfte. Für große Unternehmen insbesondere der Industrie mit überdurchschnittlichen Löhnen und Gehältern dürfte es hingegen attraktiver sein als die aktuellen Regelungen im § 82 SGB III.

Weitere Änderungen im SGB III zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten nach § 82

Im Gegenzug zur Einführung des Qualifizierungsgeldes werden einige Regelungen des § 82 SGB III abgeschafft, so die Möglichkeit zusätzlicher Leistungen, wenn mindestens 20 Prozent der Belegschaft den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen (§ 82 Abs. 5 SGB III). Dieser Wegfall wird weitgehend durch das Qualifizierungsgeld kompensiert.

Ebenfalls werden die Voraussetzungen für die Förderungen großzügiger gestaltet, indem eine Ausbildung nur noch mindestens zwei statt zuvor vier Jahre zurückliegen muss (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Auch darf die letzte Förderung nach § 82 künftig nur noch zwei statt vier Jahre zurückliegen (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Vor allem die kürzere Frist nach der Ausbildung ist zu begrüßen, da es in vielen Gewerken wichtige Qualifikationen gibt, die die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten verbessern, die aber nicht Gegenstand der Ausbildung sind.

Auch die Einschränkung der Förderung auf durch Technologie- bzw. Strukturwandel betroffene Beschäftigte und Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben in § 82 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 SGB III, wird aufgehoben.¹ Hierdurch können künftig mehr Betriebe ohne einen komplizierten Nachweis der Betroffenheit die Förderung in Anspruch nehmen. Allerdings werden Handwerksbetriebe aufgrund ihrer durchschnittlich geringeren Größe von meist weniger als 250 Beschäftigten von dieser Erleichterung nicht profitieren, da sie schon heute von den Voraussetzungen ausgenommen sind.

Darüber hinaus wird in § 82 Abs. 2 die Auslegung der Förderobergrenzen für die Erstattung der Lehrgangskosten in feste Anteile umgewandelt. Auch werden die bisher 4 Unternehmensgrößenklassen auf nur noch 3 zusammengeführt. Hierbei wird die größte Klasse mit mehr als 2.500 Beschäftigten gestrichen und der Klasse ab 250 Beschäftigten zugeordnet. Damit ist auch den größten Betrieben künftig zusätzlich zum Qualifizierungsgeld eine höhere Förderung bei den Weiterbildungskosten im Rahmen des § 82 SGB III möglich. Analog werden die Obergrenzen zur Erstattung der Arbeitskosten in fixe Größen umgewandelt und die größte Unternehmenskategorie gestrichen (§ 82 Abs. 3).

Bewertung

- Zusammen mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes fokussieren sich die Leistungsvereinfachungen bzw. Verbesserungen der Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte sehr auf große Unternehmen. Insofern profitieren die durchschnittlich kleinen Handwerksbetriebe eher wenig. Dabei besteht hier durchaus ein Bedarf an Erleichterungen, wie die relativ niedrigen Förderzahlen zeigen. Trotz der möglichen großzügigen Leistungen im Bereich der Lehrgangskosten und der Erstattung des Arbeitsentgelts wurden zuletzt nur 3.296 Beschäftigte aus Kleinstbetrieben (bis zu 10 Beschäftigte) gefördert. In der Größenklasse darüber waren es immerhin 4.440 Beschäftigte.²
- Ursachen für die geringe Inanspruchnahme der Förderung im Handwerk sind vor allem drei Voraussetzungen, die im Zuge der Reform der Weiterbildungsförderung ebenfalls dringlich angepasst werden sollten. Eine erste wesentliche Hürde für die Anbieter von Weiterbildungsangeboten im Handwerk stellt die geforderte Maßnahmenzertifizierung dar. Diese ist teuer und aufwendig im Verhältnis zu vergleichsweise wenigen potenziellen Teilnehmern an den hoch spezialisierten

¹ „Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind.“

² Bei den Zahlen handelt es sich um die Summe der Förderungen seit Jahresbeginn / den gleitenden Jahresdurchschnitt. Quelle: Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen) der BA, Tabelle 7: Teilnehmende in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach der Fördergrundlage - ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger - Kostenträgerschaft insgesamt, Berichtsmonat Juli 2022.

Weiterbildungen im Handwerk. Die Streichung der Maßnahmenzertifizierung gem. § 82 Abs. 1 Nr. 5 SGB III könnte die Handwerksbetriebe dahingehend unterstützen, schwerpunktsetzend und bedarfsgerecht Weiterbildungskurse für die Beschäftigten zur Förderung zu beantragen.

- Die zweite wesentliche Hürde für die Teilnahme der Beschäftigten an der geförderten Weiterbildung gem. § 82 SGB III stellt der Mindestumfang von 120 Stunden für eine Maßnahme dar. Je intensiver der Fachkräftemangel im Handwerk, umso weniger ist den Betrieben die Freistellung ihrer Beschäftigten für so umfangreiche Weiterbildungen möglich. Hier sollte dringend eine deutliche Absenkung der Mindeststundenzahl vorgenommen werden, um auch für Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten eine Nutzung der Förderung zu erleichtern, mindestens eine Halbierung der Stundenzahl auf 60 Stunden. Besser wäre allerdings eine Absenkung auf 40 Stunden. Dies entspricht am ehesten der gängigen Praxis, da viele Weiterbildungen im Handwerk einen Umfang von 40 Stunden aufweisen. Dies würde vor allem den Handwerksbetrieben gerecht, die sich durch den bereits jetzt schon existierenden Fachkräftemangel eine Freistellung der Beschäftigten für längere Zeit kaum auferlegen und somit die Förderung nicht nutzen können.
- Darüber hinaus stellen die nicht deckenden Erstattungsbeträge ein Problem für die Anbieter von Weiterbildung im Handwerk dar. Die nach Bundesdurchschnitt kalkulierten Erstattungen tragen in Gänze nicht die Kosten für die Anschaffung und Unterhaltung der kostspieligen Technik, die für die Durchführung der technisch hoch spezialisierten Weiterbildungen voraussetzend sind. Zudem wurde die Kalkulation der Erstattung mit dem Parameter von zwölf Teilnehmenden berechnet. Die potenzielle Teilnehmerzahl in den handwerksspezifischen Weiterbildungen liegt erfahrungsgemäß darunter. Daher sollten auch nachweislich höhere Kosten der Weiterbildung erstattungsfähig sein bzw. die Kalkulation der Erstattung auf Basis von weniger als zwölf Teilnehmenden berechnet werden können.

Verlängerung der Förderung beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit gem. § 106a SGB III

Der mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz 2020 und mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz erweiterte § 106a SGB III schafft Anreize, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. Hierbei werden Arbeitgebern, deren Beschäftigte während der Kurzarbeit Weiterbildungen durchführen, die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte und die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet. Diese ursprünglich bis zum 31. Juli 2023 befristete Regelung wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

Bewertung

- Kurzarbeit wird im Handwerk - sofern überhaupt - in der Regel eher kurzfristig genutzt. Eine Änderung der Auftragslage führt dann regelmäßig und meist unvorhersehbar zu einer Beendigung der Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Dies erschwert Planungen für längerfristige Weiterbildung in den meist kleinen Betrieben des Handwerks erheblich, da alle Beschäftigten bei geänderter Auftragslage benötigt werden.

Daher dürfte die Regelung, nach der entsprechend geförderten Weiterbildungen mindestens 120 Stunden umfassen müssen, eher selten Anwendung im Handwerk finden.

➔ Für Betriebe anderer Branchen mit langfristigerem Planungshorizont bei Kurzarbeit stellt die Variante der Weiterbildung während Kurzarbeit hingegen eine sinnvolle Möglichkeit dar.

Ansprechpartner:

Dr. Volker Born | Abteilung Berufliche Bildung

+49 30 20619-310

born@zdh.de

Jan Dannenbring | Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

+49 30 20619-182

dannenbring@zdh.de

www.zdh.de

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de



Schriftliche Stellungnahme

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

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

Zur öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss Arbeit und Soziales am 22.05.2023

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit nimmt im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses Arbeit und Soziales Stellung zu den Drucksachen 20/6518 (Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung), 20/5225 (Technisierung statt Zuwanderung – Für einen Arbeitsmarkt der Zukunft) sowie 20/6549 (Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen).

Zur Drucksache 20/6518

Eine markante Änderung im Entwurf der Bundesregierung gegenüber dem ersten Vorschlag aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist, dass die Förderung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, § 76 SGB III) nicht länger als Ermessensleistung, sondern als gesetzliche Anspruchsleistung formuliert wird. Inwiefern dadurch ein tatsächliches Recht auf Ausbildung umgesetzt werden kann, bleibt zu bezweifeln. Denn je nach Personengruppe müssen verschiedene Fördervoraussetzungen zutreffen. Für junge Menschen mit „Marktbenachteiligung“ gilt die Anspruchsleistung BaE zum Beispiel erst, wenn sie sich nachweislich erfolglos beworben, die Berufsberatung in Anspruch genommen und von der Agentur für Arbeit nicht vermittelt werden konnten. Außerdem muss der junge Mensch in einer Region leben, die als mit Ausbildungsplätzen unterversorgt gilt. Dies soll von der zuständigen Agentur für Arbeit unter Einbezug der Sozialpartner festgestellt werden. Die individuelle Situation und Bedarfslage der jungen Menschen rücken insofern in den Hintergrund.

Zudem betont der Kooperationsverbund, dass die BaE nicht für „marktbenachteiligte“ junge Menschen konzipiert ist. Aktuell ist die BaE auf junge Menschen mit sehr schwieriger Perspektive für einen gelungenen Übergang in die berufliche Ausbildung ausgerichtet. Daran orientiert sich das Leistungsspektrum und die pädagogische Konzeption des Instrumentes. Es ist zu befürchten, dass sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen aus der außerbetrieblichen Ausbildung gedrängt werden.

Mit Blick auf die Praxis der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit geht der Bundesgesetzgeber einen riskanten Weg. Die Träger arbeiten bereits unter Bedingungen des Fachkräftemangels und knapper Ressourcen. Herausfordernd bei der Ausweitung der BaE ist, dass junge Menschen mit sozialer Benachteiligung und „Marktbenachteiligung“ gleichzeitig gefördert werden sollen.



Die Ausweitung des förderberechtigten Personenkreises kann die Rahmenbedingungen für eine wirksame und qualitativ anspruchsvolle Förderung der jungen Menschen aushöhlen.

Während das Leistungsspektrum der BaE in vielen Fällen über die Förderbedarfe allein „marktbenachteiligter“ junger Menschen hinaus gehen wird, droht eine weitere Verknappung der Ressourcen, die für die Begleitung sozial benachteiligter und individuell beeinträchtigter junger Menschen erforderlich ist.

Zudem kann die Erweiterung der Zielgruppe dafür sorgen, dass Agenturen für Arbeit das Instrument verstärkt in der kooperativen Variante beschaffen. Für die bisherige Zielgruppe der außerbetrieblichen Ausbildung wäre das fatal, weil für sie das integrative Modell von großer Bedeutung ist. Im integrativen Modell übernimmt der durchführende Träger die berufspraktische Qualifizierung. Im kooperativen Modell findet dieser Teil der Ausbildung in Kooperationsbetrieben statt. Ein Übergang zwischen den Modellen ist zwar möglich und wird angestrebt, wenn es sinnvoll erscheint. Für einige junge Menschen ist der spezielle Schutzraum, den das integrative Modell bietet, jedoch bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung notwendig.

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit hatte sich aus guten Gründen für die Einrichtung eines Bund-Länder-Programms Ausbildungsgarantie mit dem Konzept einer „Garantierten Ausbildung“¹ ausgesprochen. Diese Forderung scheint sich jedoch nicht realisieren zu lassen, weil die Bundesregierung die BaE innerhalb des dritten Sozialgesetzbuches verorten möchte. Die Schaffung eines neuen Instrumentes wäre jedoch ratsam, um einer drohenden Verwässerung der außerbetrieblichen Ausbildung vorzubeugen. Ein solches, eigenes Instrument könnte mit einer Kofinanzierungsklausel ausgestattet werden, um Ländern oder Kommunen konzeptionelle und finanzielle Mitgestaltung zu ermöglichen. Auf diesem Wege könnten regional auch landesrechtlich geregelte, vollzeitschulische Ausbildungen förderfähig werden, so wie es der Bundesgesetzgeber beispielweise bei der Reform der Assistierten Ausbildung umgesetzt hat.

Ausbildungsbegleitung optimieren: Berufliche Orientierung, Mobilität und Coaching

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit befürwortet die Einführung eines Mobilitätzuschusses bei kurzen betrieblichen Praktika, die erfahrungsgemäß gut zur Stärkung der beruflichen Orientierung junger Menschen geeignet sind. Sie unterstützen jedoch nur die Heranführung an den Ausbildungsmarkt und sind mit einer Ausbildungsgarantie nicht gleichzusetzen.

Es fehlt zudem ein begleitendes Coaching, das die Ergebnisse der Berufsorientierungspraktika absichert, die Jugendlichen und die Betriebe begleitet, Erfahrungen aus Praktika nachbereitet und einen Beitrag zu erfolgreichen Anbahnungen von Übergängen in (ungeförderte) Ausbildung gewährleistet. Zwar gibt es in der Gesetzesbegründung nun einen Verweis, dass Orientierungspraktika mit der ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II unterstützt werden kann. Allerdings ist dies nicht verpflichtend und der § 16k SGB II gilt nur für Personen im SGB II-Leistungsbezug. Eine Parallelvorschrift im SGB III wie eine Verzahnung mit dem § 45 SGB III oder Angebote nach § 13 (2) SGB VIII fehlt.

Der Kooperationsverbund betont: Für jeden jungen Menschen muss eine bedarfsgerechte und individuelle sozialpädagogische Begleitung zur Anbahnung, Einmündung und Begleitung einer Berufsausbildung angeboten werden können. Dieses Angebot muss das Wunsch- und Wahlrecht

¹ vgl. Eckpunktepapier zur Ausbildungsgarantie, 2022 (<https://jugendsozialarbeit.de/wp-content/uploads/2022/12/Beschluss-KV-zur-Ausbildungsgarantie.pdf>)

der Jugendlichen und Betriebe berücksichtigen und damit ohne Vergabelogik zur Verfügung stehen.

Die Instrumente im SGB III zur Ausbildungsförderung müssen verbessert werden. Dringend muss die Vergabelogik überwunden werden. Insbesondere die Ausbildungsbegleitung ist zu optimieren: Die Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) konnte bisher ihr Potential nicht entfalten. Das Modell der Stundenkontingente für die sozialpädagogische Begleitung muss durch feste Personalschlüssel ersetzt werden, um personelle Kontinuität in der Ausbildungsbegleitung gewährleisten zu können. Förder- und Stützunterricht sind weiterhin anzubieten. Um künftig wieder stärker Betriebe im Ausbildungsmanagement zu unterstützen, müsste das Instrument einen höheren Bekanntheitsgrad erreichen.

Die Mobilitätsförderung während der Ausbildung bleibt im Gesetzentwurf ebenfalls weiter hinter den Erwartungen des Kooperationsverbundes zurück. Ein Mobilitätzuschuss soll aus Sicht der Bundesregierung Anreiz zur Aufnahme einer Ausbildung in einer anderen Region schaffen. Dabei handelt es sich um eine Kann-Leistung. Junge Menschen, die abwägen, für eine Ausbildungsstelle den Wohnort zu wechseln, können die Mobilitätsförderung also nicht ins Kalkül ziehen. Zudem ist der Zuschuss nur im ersten Ausbildungsjahr möglich. Der Bedarf bestehe bei vielen jungen Menschen jedoch während der gesamten Ausbildungszeit. Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit fordert zudem: Das Angebot des sozialpädagogisch begleitenden Jugend- und Azubiwohnens muss ins Gesetz geschrieben, flächendeckend ausgebaut und bei jungen Menschen besser bekannt gemacht werden.

Perspektive junger Menschen

Im Gesetzentwurf gerät aus Sicht des Kooperationsverbundes die Perspektive der jungen Menschen mit Ausbildungswunsch, vor allem derjenigen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, gegenüber den Belangen der Wirtschaft, Fachkräfte zu erhalten, zu sehr ins Hintertreffen. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass der harte Kern der Ausbildungsgarantie – die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten auch unter Rückgriff auf außerbetriebliche Ausbildung – an wesentlicher Stelle die Angebotssituation des Ausbildungsmarktes und nicht die Lebenssituation junger Menschen in den Mittelpunkt stellt. Der Bundesgesetzgeber verkennt hier, dass sich die Probleme des Ausbildungsmarktes nicht im Passungsproblem erschöpfen. Auch junge Menschen mit formal guten Schulabschlüssen gelingt der Übergang in Ausbildung teils nicht. Dafür kann häufig schon der Wohnsitz in einem als Brennpunkt geltenden Viertel sorgen. Wer in dieser oder ähnlicher Weise unter der Dysfunktionalität des Ausbildungsmarktes leidet, wird durch die Ausbildungsgarantie in dieser Form nicht erreicht. Ohne wesentliche Verbesserungen ist die Ausbildungsgarantie deswegen keine echte Garantie für alle jungen Menschen. Schulische Ausbildungswege in die für die Gesellschaft wesentlichen Care-Berufe sind zudem gar nicht berücksichtigt.

Zur Drucksache 20/5225

Hierzu äußert sich der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit nicht fachlich. Der Antrag beschreibt weder die Problemlagen junger Menschen im Kontext Jugendsozialarbeit noch unterbreitet er Vorschläge zur Verbesserung der Situation von jungen Menschen auf Ausbildungssuche. Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit teilt überdies nicht das Bild und die Perspektive auf Migrant*innen, die dem Antrag zugrunde liegen.

Zur Drucksache 20/6549

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit teilt die Einschätzung, dass die angekündigte Ausbildungsgarantie mit dem Gesetzentwurf nicht ausreichend umgesetzt wird². Der Vorschlag eines umlagefinanzierten Ausbildungsfonds ist aus Sicht des Kooperationsverbundes zu prüfen. Der Kooperationsverbund unterstützt die Forderung, einen Gesetzentwurf vorzulegen, um einen Rechtsanspruch auf Ausbildung zu verankern, der allen jungen Menschen die Aufnahme einer vollqualifizierenden, mindestens dreijährigen Ausbildung garantiert. Der Vorschlag, dass Länder, Kammern, die Bundesagentur für Arbeit und die Gewerkschaften gemeinsam das Ziel besprechen, die überbetriebliche Ausbildung verstärkt zu nutzen, um die Ausbildungsbeteiligung kleinerer Unternehmen zu erhöhen, die Qualität solcher Ausbildungen zu sichern sowie überbetriebliche Ausbildungen und Verbundausbildungen zu befördern, ist im Interesse junger Menschen mit sozialer Benachteiligung und individuellen Einschränkungen zu begrüßen. Eine Ausbildung in der Nähe des Wohnortes und mit sozialpädagogischer Begleitung ist für diese Gruppe junger Menschen eine Chance, eine Berufsausbildung abzuschließen.

Berlin, 15.05.2023

Ansprechperson und Sachverständige im Ausschuss:
Susanne Nowack
susanne.nowack@caritas.de

Im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit haben sich die Arbeiterwohlfahrt (AWO), die Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSÄ) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS), die Bundesarbeitsgemeinschaft örtlich regionaler Träger der Jugendsozialarbeit (BAG ÖRT), DER PARITÄTISCHE Gesamtverband (DER PARITÄTISCHE), das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und der Internationale Bund (IB) zusammengeschlossen. Sein Ziel ist es, die gesellschaftliche und politische Teilhabe von benachteiligten Jugendlichen zu verbessern.

² vgl. Stellungnahme zum Referent*innen-Entwurf: <https://jugendsozialarbeit.de/wp-content/uploads/2023/01/2023-KoVJugendsozialarbeit-Stellungnahme-Weiterbildung.pdf>



Schriftliche Stellungnahme

Professor Dr. Gerhard Bosch, Duisburg

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

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Stellungnahme zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ 20/6518

und dem

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

1. Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Die Arbeitswelt befindet sich aufgrund mehrerer, parallel verlaufender Entwicklungen inmitten großer Umbrüche. Die unternehmensübergreifende Vernetzung der Produktion, der unter dem Begriff „Industrie 4.0“ zusammengefasst wird, führt zu einem neuen Schub der Digitalisierung. Gleichzeitig können ambitionierte Ziele des Klimaschutzes, wie die CO₂-Neutralität unserer Wirtschaft, nur durch die fast vollständige Dekarbonisierung der Wirtschaft bis 2050 erreicht werden.

Eine solche umfassende Transformation der Wirtschaft über einen langen Zeitraum wird nur möglich sein, wenn die Beschäftigten über die notwendigen Qualifikationen verfügen. Wegen der langen Dauer der Transformation werden Unternehmen und Beschäftigte sich unter Umständen nicht nur einmal, sondern mehrfach umstellen müssen. Es kann daher nicht nur um kurzfristige Sonderprogramme gehen, sondern es müssen arbeits- und bildungspolitische Leitplanken für einen längeren Zeitraum entwickelt werden. Angesichts des langen Zeitraums der geplanten Transformation werden mehrere Generationen am Umbau der Wirtschaft beteiligt sein. Ebenso wie die Weiterbildung gehört eine in Qualität und Quantität für den zukünftigen Bedarf ausreichende Berufsausbildung zu den zentralen Bausteinen der Transformationspolitik.

Dabei geht es zunächst um die fachliche Aufgabe, die neuen Qualifikationsanforderungen zu ermitteln und sie in angemessene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu übersetzen. Ebenso wichtig ist eine breite Akzeptanz der Transformation gerade bei denen, die von dem Wandel am stärksten betroffen sind. Sie müssen den Wandel wollen und bereit sein, weiter zu lernen und neue Aufgaben mit Motivation, Engagement und hoffentlich auch Begeisterung zu übernehmen. Im schlimmsten Szenario überwiegen die Ängste vor der Zukunft, es kommt zu inneren Kündigungen und zur Blockade des Wandels durch Hinwendung zu rückwärtsgewandten Klimaleugnern. Zu den zentralen transformativen Qualifikationen zählen Veränderungsbereitschaft und der Wille, Neues zu lernen.

Dabei ist vor allem wichtig, dass die berechtigten Gründe für die Ängste vor der Transformation anerkannt werden. Zu den Qualifikationsrisiken kommen noch Einkommensrisiken hinzu, die mit der Dualisierung des deutschen Arbeitsmarktes seit 1990 gestiegen sind. Während Anfang der 1990er Jahre noch 85 Prozent aller Beschäftigten nach Tarif bezahlt wurden, sind es heute nur noch 51 Prozent mit abnehmender Tendenz. In den weißen Zonen des Arbeitsmarktes ohne Tarifbindung wird kaum mehr als der Mindestlohn gezahlt und der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist dort überdurchschnittlich hoch. Wenn man im Zuge der Transformation seinen gut bezahlten Arbeitsplatz in einem tarifgebundenen Unternehmen verliert, ist selbst bei guter Ausbildung oder nach einer Weiterbildung die Gefahr sehr hoch, im sekundären Segment mit niedrigen Löhnen und prekären Arbeitsbedingungen zu landen. Mehrere Studien belegen die teilweise drastischen Einkommensverluste bei unfreiwilligem Arbeitsplatz- und/oder Berufswechsel (z.B. Hall 2011 und Wolnik/Holtrup 2017). Die Erhöhung der Tarifbindung durch Tarifreuegesetze, eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und andere Maßnahmen sind nicht Gegenstand dieses Hearings, aber unverzichtbare Bausteine einer gerechten Transformation (Bosch 2022).

2. Ausbildungsgarantie

Eine Berufsausbildung ist das Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt und Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Rund 17 Prozent der Personen im Erwerbsalter ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind arbeitslos¹ und ihre Beschäftigungsquote liegt mit 71 Prozent fast 20 Prozent unterhalb der Personen mit Berufsabschluss (90 Prozent). Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren die Fachkräfteengpässe vor allem in den Bereichen der beruflich Ausgebildeten und der Spezialisten, die Fortbildungsabschlüsse nach der Berufsausbildung erworben haben, zu erwarten sind. Der wachsende Anteil der älteren Beschäftigten in diesen beiden Bereichen, dem keine entsprechende Nachwuchsquote gegenübersteht, ist ein Frühindikator für künftige Engpässe (Schaubild 1). Umso gravierender ist der mit 17,8 Prozent hohe Anteil (hochgerechnet 2,64 Mio Personen) der 20 bis 34-Jährigen in Deutschland ohne Berufsausbildung. Besonders besorgniserregend ist, dass die die Ungelerntenquote der 20 bis 34-Jährigen gegenüber dem Vorjahr sogar um 2,3 Prozentpunkte angestiegen ist (BiBB 2023: 97-98).

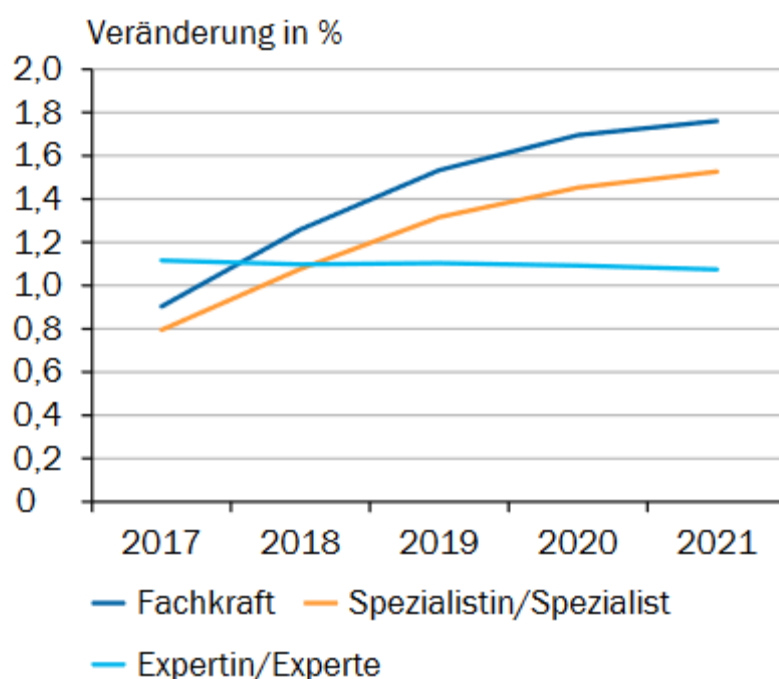
Der Berufsbildungsbericht zeigt, dass es trotz wachsender Zahlen unbesetzter Ausbildungsplätze in einigen Regionen schwierig für Jugendliche ist, eine Ausbildungsstelle zu finden (BiBB 2023: 72). In den zahlreichen Ausbildungsbündnissen der letzten Jahrzehnte hat es immer wieder Ausbildungsversprechen gegeben, die wegen ihrer unverbindlichen Zielgrößen und Verpflichtungen jedoch nicht allen unversorgten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz garantierten. Es ist daher ein großer Fortschritt, dass im Regierungsentwurf in §76, Absatz 1 die Förderung benachteiligter Jugendlicher in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung von einer Kann- in eine Regelleistung umgewandelt wird. Der

¹ https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV40.pdf

Förderanspruch von marktbenachteiligten Jugendlichen in § 76, Abs. 5 (neu) ist hingegen mehr als kompliziert ausgestaltet. Sie müssen ausreichende Bewerbungsbemühungen nachweisen, Angebote der Berufsberatung wahrgenommen haben und eine Vermittlung in eine Ausbildung mit den Unterstützungsleistungen der BA darf nicht zu erwarten sein. Zudem müssen sie in Regionen wohnen, in denen unter Beteiligung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen zu erwarten ist.

Das bedeute, dass Marktbenachteiligte in Regionen ohne Unterversorgung keinen Rechtsanspruch haben. Zudem zielt die Garantie nur auf den aktiven Kern der Marktbeteiligten, nicht aber auf die Jugendlichen, die man nur mit einer aufsuchenden Beratung und Aktivierung erreicht. Schließlich ist völlig unklar, welche Indikatoren für die Unterversorgung herangezogen werden und wie die Beteiligung der Sozialpartner aussehen soll. Die Umsetzung dieser Ausbildungsgarantie muss also in Verordnungen zügig präzisiert werden, um im nächsten Ausbildungsjahr wirksam zu werden. Es ist dringend zu empfehlen, auch den passiven Kern der benachteiligten Jugendlichen einzubeziehen, den man ansprechen und überzeugen muss.

Schaubild 1: Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter*



*60 Jahre und älter. Veränderung im Vergleich zum Zeitpunkt drei Jahre zuvor. Ein positiver Wert besagt also, dass der Anteil älterer Beschäftigter wächst. Ein über die Zeit steigender positiver Wert besagt, dass das Wachstum sich beschleunigt. Es werden deshalb Veränderungsdaten statt absoluter Raten betrachtet, weil verschiedene Berufe mit systematisch unterschiedlicher Altersstruktur einfließen.

Quelle: Sachverständigenrat 2022: 287

Die Ausbildung im dualen System der beruflichen Bildung ist grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen. Eine betriebliche Ausbildung vermittelt frühzeitig praktische Erfahrung und erleichtert den Übergang in eine Beschäftigung. Eine außerbetriebliche Ausbildung ist immer eine Notlösung. Ziel der außerbetrieblichen Ausbildung muss es sein, während der außerbetrieblichen Ausbildung den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu organisieren, um die Übergänge in eine Beschäftigung nach der Ausbildung zu verbessern. Bildungsträger, die die außerbetriebliche Ausbildung durchführen, können allerdings ein finanzielles Eigeninteresse entwickeln, die Jugendlichen in ihrer Einrichtung bis zum Berufsabschluss zu behalten. Um das zu verhindern ist es zielführend, die Prämie bei einer Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung von 2000 auf 3000 € zu erhöhen, wie es im Regierungsentwurf in §76, Absatz 2 vorgeschlagen wird. Es ist zu evaluieren, ob die Höhe dieser Übergangsprämie ausreichend ist.

Die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums und von Mobilitätzuschüssen sind zu begrüßen. Kritisch sehe ich die vorgeschlagene Förderung einer Einstiegsqualifizierung nach Auflösung eines Ausbildungsvertrags beim gleichen Arbeitgeber (§54a, Abs. 5 neu). Es ist kaum zu erwarten, dass nach Scheitern einer Ausbildung in einem Betrieb, eine subventionierte Verlängerung der Beschäftigung in diesem Betrieb Sinn macht. Ziel der Einstiegsqualifizierung ist doch der Übergang in eine Ausbildung und nicht die Förderung eines Ausstiegs.

Bedauerlich ist, dass im Regierungsentwurf keine Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen vorgesehen sind. Allein zwischen 2007 und 2019 sank die betriebliche Ausbildungsquote um 26 Prozent von 6,5 auf 4,8 Prozent aller Beschäftigten. In den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten betrug der Rückgang sogar 40 Prozent (BIBB 2021: 192). Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie reichen von der abnehmenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die Kosten sparen wollen, über die Fragmentierung und Spezialisierung der Betriebe, die nur unter hohen Kosten (über Ausbildungsbausteine in überbetrieblicher Ausbildung) die Breite der Berufsausbildung abdecken können, die unzureichende Allgemeinbildung der SchulabgängerInnen, ein unzureichendes Angebot an BewerberInnen und das Abrutschen vieler Fachkräfte in den Niedriglohnssektor bis hin zu einer zunehmenden Orientierung vieler Jugendlicher und ihrer Eltern auf eine akademische Ausbildung (Bosch 2023).

Es fehlen im Gesetzesentwurf etwa die Förderung von Verbundausbildungen oder die Stärkung der überbetrieblichen Berufsausbildung, die insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe wichtig sind (Bundestagdrucksache 20/6549 25.4.2023). Weiterhin wäre es notwendig gewesen, die ausbildenden Betriebe durch eine Umlage von einem Teil der Ausbildungskosten zu entlasten und die Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung durch die Gesamtheit der Unternehmen sicher zu stellen. Bremen hat auf Vorschlag ihrer Expertenkommission zur Einführung einer Landesumlage (Expertenkommission 2022), die Einführung einer Umlage beschlossen. Der Gesetzesentwurf „zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen“ (Ausbildungsunterstützungsfondsgesetz – AusbÜFG) vom 31.1. 2023 sieht eine Umlage in Höhe bis zu 0,3% der Bruttolohnsumme pro

Beschäftigten vor. Ausgenommen sind Betriebe, die schon an einen Branchenfonds zahlen. Aus dem Fonds sollen alle Ausbildungsbetriebe nach dänischem Modell pro Auszubildenden pro Ausbildungsjahr zwischen 1.500 und 2.500 € erhalten. Weitere Mittel sind zur Unterstützung der Betriebe mit besonderem Förderbedarf, zur Verbesserung der Passgenauigkeit auf dem Ausbildungsmarkt, zur Qualitätsverbesserung der Ausbildung und zur Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung vorgesehen.

Die Forschung hat die positiven Wirkungen von Fondsregelungen auf das Ausbildungsplatzangebot, die Höhe der Ausbildungsvergütungen und die Qualität der Ausbildung belegt. In Deutschland stellten Schuss (2022) für die Pflege und Bosch/Hüttenhoff (2022) für das Bauhauptgewerbe positive Ausbildungseffekte fest, ebenso wie auch Westergaard/ Rasmussen (1999) für Dänemark. Eine umfangreiche und einzigartige Literatur zu Wirkungsanalysen von Ausbildungsumlagen finden sich in der US-amerikanischen Bauwirtschaft. Dort gelten die tarifvertraglich vereinbarten Umlagen über Tariftreuegesetz in einigen Staaten für alle öffentlichen Aufträge. Zahlreiche Berechnungen mit Kontrollgruppen zeigen, dass die Tariftreuegesetze in der US-amerikanischen Bauwirtschaft nicht nur die Zahl der Ausbildungsplätze, sondern auch die Produktivität der Betriebe erhöht haben. Zudem wurde die Qualität der Ausbildung verbessert. Die Abbruchquoten während der Ausbildung sind in Staaten mit Tariftreuegesetzen geringer als in Staaten ohne Tariftreuegesetzen (Azari-Rad et al., 2005).

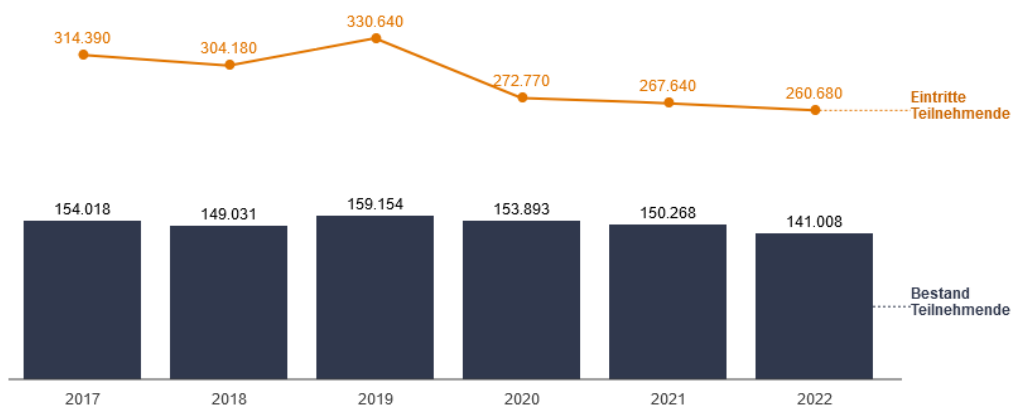
3. Das Paradox: Ausbau der Weiterbildungsförderung – Abnahme der Teilnehmerzahlen

Mit den Hartz-Gesetzen geriet Weiterbildung in den Verdacht, von der Arbeitssuche nach den eigentlich vorhandenen Arbeitsplätzen abzuhalten. Sie wurde finanziell immer weniger attraktiv ausgestaltet und den Arbeitslosen, vor allem den Langzeitarbeitslosen im SGB II, zugunsten einer schnellen Vermittlung kaum noch angeboten. In der Folge brachen die Teilnehmerzahlen vor allem in den abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen ein. Aufgrund der unübersehbaren Vermittlungsprobleme gering Qualifizierter und zunehmender Fachkräfteengpässe kam es zu einem bemerkenswerten Paradigmawechsel in der Arbeitsmarktpolitik von Work First zu Train First. Mit dem „Weiterbildungsstärkungsgesetz“ von 2016 erhielten Teilnehmer in abschlussbezogenen Maßnahmen bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung Geldprämien von bis zu 2500 Euro. Mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ von 2018 wurde ein Recht auf eine Weiterbildungsberatung eingeführt. Mit dem „Arbeit von Morgen-Gesetz“ von 2019 wurden die Zuschüsse für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen erhöht. Weiterhin sieht das Gesetz gestaffelt nach Betriebsgröße eine Förderung betrieblicher Weiterbildungen vor. Mit diesen Gesetzen wurde der Vorrang der Vermittlung vor einer Weiterbildung, einer der wichtigsten Glaubenssätze der Hartz-Gesetze, aufgehoben. Parallel wurden durch die Anhebung der Altersgrenze im BAföG von 30 auf 45 Jahre und die Verbesserung der Fördersätze und die Ausweitung förderfähiger

Fortbildungen im AufstiegsBAföG die Optionen für individuelle initiierte Aus- und Weiterbildungen ausgebaut.

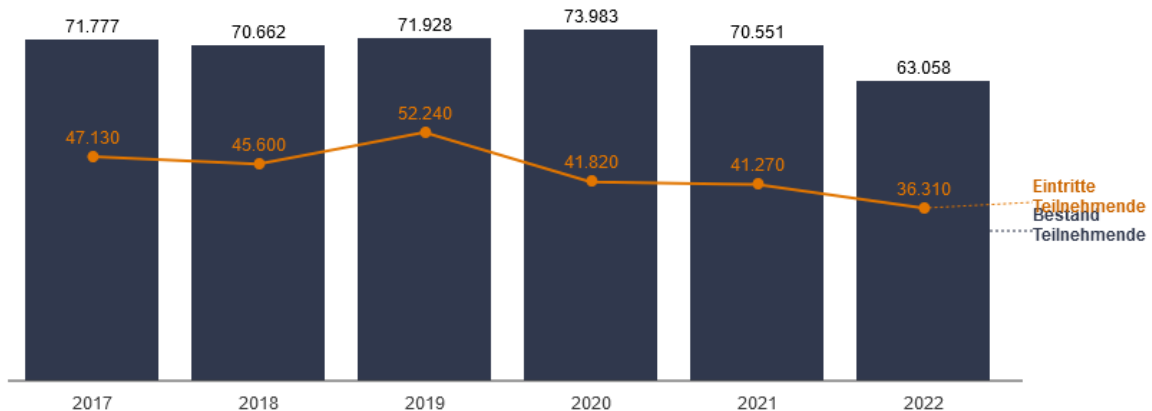
Trotz des erfreulichen Ausbaus der Weiterbildungsförderung sind die Teilnehmerzahlen in den arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsmaßnahmen seit 2019 zurückgegangen. Der Rückgang im Teilnehmerbestand war bei abschlussbezogenen Maßnahmen mit 30,4 Prozent deutlich höher als bei der Gesamtheit der Maßnahmen (- 11,4 Prozent). Besonders ausgeprägt war der Rückgang im Teilnehmerbestand bei den Maßnahmen mit Abschluss im SGB II mit 33,2 Prozent (Schaubild 4).

Schaubild 2: Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung SGB II und III 2017 - 2022 (Eintritte und Bestand)



Quelle: BA Statistik

Schaubild 3: Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung SGB II und III mit Abschluss 2017 - 2022 (Eintritte und Bestand)

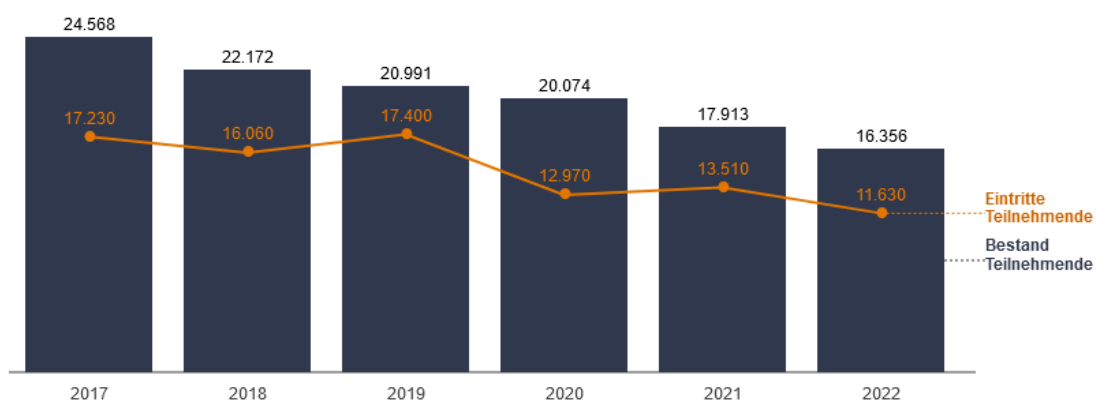


Quelle: BA Statistik

Es ist nicht einfach, dieses Paradox verbesserter Weiterbildungsförderung (einschließlich eines massiven Ausbaus der Weiterbildungsberatung der BA) bei gleichzeitiger Abnahme der

Teilnehmerzahlen zu erklären. Neben Sondereffekten von Corona spielen sicherlich auch verbesserte Chancen auf einen Arbeitsplatz und höhere Einkommen auch in den Helfertätigkeiten sowie die mangelnde finanzielle Attraktivität der Weiterbildung eine Rolle. Bei guter Arbeitsmarktsituation steigen die Opportunitätskosten einer Weiterbildung. Hinzu kommen die klassischen Gründe, die vor allem gering Qualifizierte von einer Weiterbildung abhalten (Mängel in der Allgemeinbildung, mangelndes Selbstvertrauen und Distanz zum Lernen, unsichere Erträge etc.). Eine Schlussfolgerung wäre, Weiterbildung gerade für gering Qualifizierte mit Mindestsätzen für den Unterhalt finanziell attraktiver zu gestalten.

Schaubild 4: Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss SGB II 2017 - 2022 (Eintritte und Bestand)



Quelle: BA Statistik

4. Vereinfachung und Ausbau der Förderung betrieblicher Weiterbildung

Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung im Strukturwandel ist grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen, die ja auch von den Erträgen der Weiterbildung profitieren. Eine öffentliche Finanzierung ist nur sinnvoll, wenn auch ein öffentliches Interesse vorliegt, von diesem Grundsatz abzuweichen. Ein öffentliches Interesse kann angenommen werden, wenn der Strukturwandel – der in der Transformation ja auch durch politische Entscheidungen beschleunigt wird - so schnell verläuft und so große Teile der Belegschaft in kurzer Zeit qualifiziert werden müssen, dass die Unternehmen überfordert sind. Weiterhin besteht ein öffentliches Interesse daran, dass auch Beschäftigtengruppen, die in der Weiterbildung benachteiligt sind, wie Ältere, An- und Ungelernte sowie Beschäftigte in Kleinbetrieben gefördert werden. Bei jeder öffentlichen Förderung muss auch sichergestellt werden, dass die Weiterbildung „über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen“ (§ 82, Abs.1). Um das zu gewährleisten, muss die geförderte Maßnahme mehr als 120 Stunden dauern und außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden.

Es ist bekannt, dass technologischer Wandel überwiegend inkrementell erfolgt. Die durchschnittliche betriebliche Weiterbildung dauerte 2019 pro Beschäftigten daher auch nur 18,3 Stunden pro Jahr (Seyda/Placke 2020: 109). Forderungen nach einer Abschaffung der 120 Stunden-Regelung und der Auflage, die Weiterbildung außerhalb des Betriebes oder durch einen zugelassenen Träger durchzuführen, sind kein Beitrag zur Entbürokratisierung der Weiterbildungsförderung, sondern ein Versuch, die Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf die öffentliche Hand abzuwälzen. Die Betriebe gaben 2019 41,3 Mrd. € für Weiterbildung aus (Seyda/Placke 2020: 105), von denen ein Teil dann förderfähig wäre. Für die Arbeitslosen und gering Qualifizierten bliebe dann nicht mehr viel Geld übrig.

Die vorgeschlagene Vereinfachung der Förderbedingungen in § 82 SGB III, der Verzicht auf eine besondere Betroffenheit vom Strukturwandel und die Vereinfachung der bestehenden Regelungen, die Einführung fester, pauschalierter Fördersätze sowie den Verzicht auf das Erfordernis der Betroffenheit vom Strukturwandel und einer Weiterbildung im Bereich eines Engpassberufes machen hingegen Sinn und sind ein Beitrag zum Bürokratieabbau.

Mit den neuen §§ 82 a bis 82c wird erstmal ein Qualifizierungsgeld für Beschäftigte in Betrieben, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind, eingeführt. Das Qualifizierungsgeld wird gezahlt, wenn infolge des Strukturwandels mindestens 20 Prozent der Belegschaft qualifiziert werden muss. Weiterhin müssen in einer Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf und die damit verbundenen Perspektiven der Beschäftigten für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb definiert werden. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten müssen 10 Prozent der Beschäftigten betroffen sein und in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten genügt eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers. Maßnahmekosten werden nicht gefördert. Das Qualifizierungsgeld liegt in Höhe des Arbeitslosengelds. Die Bundesagentur für Arbeit soll die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe und die mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektiven überprüfen. Auch hier müssen die geförderten Maßnahmen mehr als 120 Stunden dauern und außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden. Das Qualifizierungsgeld kann vom Arbeitgeber auf das Soll-Entgelt aufgestockt werden.

Das Qualifizierungsgeld zielt auf den disruptiven technologischen Wandel, bei dem in kurzer Zeit ein gesamter Betrieb oder ein großer Teil des Betriebes umgebaut wird. Ziemlich unklar ist, wie genau der Qualifizierungsbedarf, der für die Qualifizierung infrage kommende Personenkreis und der Zeitrahmen der Qualifizierung präzisiert werden muss. Wenn der Zeitrahmen der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen 3 Jahre und länger ist, handelt es sich nicht mehr unbedingt um einen disruptiven Wandel.

Es fehlt eine besondere Förderung der geringer Qualifizierten und der Geringverdiener. Beschäftigte, deren Verdienste nahe bei der Beitragsbemessungsgrenze (6.700 Euro (West) beziehungsweise 6.150 Euro (Ost) brutto) oder darüber liegen, können, abhängig von

Steuerklasse und Kindern, 2.000 bis 2.400 Euro netto pro Monat erhalten. Geringverdiener werden sich hingegen eine Weiterbildung mit Qualifizierungsgeld ohne eine Aufstockung meist nicht leisten können. Daher sollte ein Mindestqualifizierungsentgelt von 1200 € für Vollzeitbeschäftigte eingeführt werden, das auch für Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit gilt.

5. Was fehlt: Fachkräftestipendium und individuelle Bildungszeit

Im Referentenentwurf war noch die Einführung einer individuellen Bildungsteilzeit nach dem Beispiel Österreichs geplant. Bei der Bildungszeit geht anders als bei den betrieblichen Maßnahmen die Initiative von den Beschäftigten aus. Sie müssen ihre (teilweise) Freistellung in einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitsgeber regeln. Die Bildungszeit kann in Vollzeit bis 12 Monate und in Teilzeit bis zu 24 Monate dauern. Der Unterhalt wird in Höhe des Arbeitslosengelds gezahlt. Die Bildungszeit wird in Österreich insbesondere von Höherqualifizierten genutzt, da ihr Unterhalt durch das einkommensabhängige Arbeitslosengeld höher ausfällt und sie bildungserfahren sind. Die Bildungszeit führte in Österreich überwiegend nicht zu einer höheren Beschäftigungsquote und höheren Einkommen, da die teilnehmende Personengruppe bereits gut in den Arbeitsmarkt integriert ist und eher individuelle Projekte (Vermeidung von Burnout, bessere Work-Life-Balance, interessantere Arbeit) verfolgte (Papouschek 2017). Der Referentenentwurf hat die Schiefelage zugunsten der Höherqualifizierten aus Österreich kopiert, obgleich die größten Weiterbildungsprobleme in Deutschland in der unterdurchschnittlichen Teilnahme der Geringqualifizierten liegen. Hier ist eine Nachbesserung erforderlich, etwa durch eine Mindestvergütung in Höhe von 1200 € pro Monat bei einer Vollzeitfreistellung.

Angesichts der hohen Fachkräfteengpässe in Deutschland ist erstaunlich, dass nicht über die Einführung eines Fachkräftestipendiums in Engpassberufen nachgedacht wird, mit dem in Österreich gute Erfahrung gemacht wurden. Dort werden Berufsausbildungen unterhalb der akademischen Ebene und der Aufstiegsfortbildungen (Meister, Fachwirte) in Engpassberufen gefördert. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie Gesundheit und Soziales. Teilnehmen können Beschäftigte, aber auch Arbeitslose und Selbständige. Der monatliche Unterhalt liegt bei rund 1100 € oder bei höherem Arbeitslosengeldanspruch darüber. Die Förderung kann bis zu drei Jahre dauern. Für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe gilt ab Januar 2023 das Pflegestipendium, das mit 1400 € besser ausgestattet ist. Die Evaluationen des Fachkräftestipendiums haben gezeigt, dass 64 Prozent der Teilnehmer vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gewesen waren (Bosch 2019). Dieses Instrument zielt viel genauer auf die Gruppe der Bildungsbenachteiligten als die Bildungsteilzeit.

Literatur

- Azari-Rad, H. / Philips, P. / Prus, M. J. (Hg.) (2005): The Economics of Prevailing Wage Law. London.
- BiBB (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Bonn.
- BiBB (2023): Berufsbildungsbericht 2023. Bonn.
- Bosch, Gerhard, 2019: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel: Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung Nr. 158
- Bosch, G. (2022): Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden. Eine Studie im Rahmen des Projekts «Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie». Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin.
- Bosch, G. (2023): Der Wert beruflicher Arbeit und Ausbildung Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung. In: BWP: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2023, S. 12-16.
- Bosch, G. / Hüttenhoff, F. (2022): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Campus, Frankfurt.
- Expertenkommission (2022): Abschlussbericht der Expertenkommission zur Einführung eines umlagefinanzierten Landesausbildungsfonds in der Freien Hansestadt Bremen. (<https://www.bremen-innovativ.de/2022/05/ausbildungsfonds-bremen-gemeinsam-fuer-die-zukunft/>)
- Hall, A. (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn.
- Papouschek, U. (2017): Endbericht, BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld. Forba. Wien.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2022): Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realitäten gestalten. Jahresgutachten 2022/23 Wiesbaden.
- Schuß, E. (2020) Finanzielle Anreize zur Ausbildung in der Altenpflege Der Effekt der Ausbildungsumlage auf das Ausbildungsverhalten von Pflegeeinrichtungen. BIBB Bonn.
- Seyda, S. / Placke B. (2020): IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs. IW-Trends 4/2020. Köln.
- Westergaard, N./ Rasmussen, A. (1999) The Impact of Subsidies on Apprenticeship Training. Centre for Labour Market and Social Research. Aarhus.
- Wolnik, K./ Holtrup A. (2017): Berufswechsel –Chancen und Risiken Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse, Arbeitnehmerkammer Bremen und Institut Arbeit und Wirtschaft Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22/2017. Bremen.



Schriftliche Stellungnahme Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

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

Berufsorientierung und betriebliche Ausbildung stärken, Weiterbildungsförderung Beschäftigter praxistauglich gestalten

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

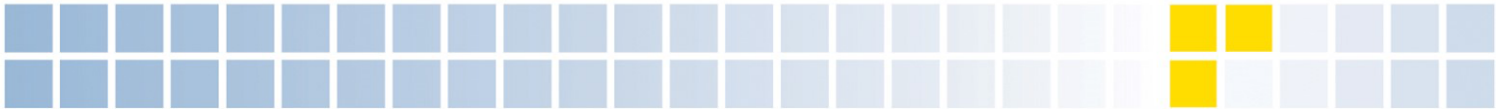
16. Mai 2023

Zusammenfassung

Zur Stärkung des Ausbildungsmarktes enthält der Gesetzentwurf mit der Einführung eines neuen Programms für Berufsorientierungspraktika und mit der Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung richtige Ansätze. Eine wichtige Klarstellung ist, dass in der Einleitung des Gesetzentwurfs jetzt explizit festgehalten wird, dass die Bundesregierung von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie Abstand nimmt. Auch das Bekenntnis zum Vorrang der betrieblichen Ausbildung ist wichtig. Die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) kann nur dann eine Alternative sein, wenn alle Vermittlungsbemühungen in geeignete unbesetzte Ausbildungsplätze erfolglos geblieben sind. Eine zentrale Verbesserung gegenüber dem Referentenentwurf ist die Eingrenzung auf Regionen mit einer erheblichen Unterversorgung von mehr als 10 % für die Inanspruchnahme von BaE durch sog. marktbenachteiligte Jugendliche. Erforderlich bleibt eine Konkretisierung, unter welchen genauen Voraussetzungen (Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen) diese jungen Menschen förderberechtigt sind. Das Angebot von BaE muss den konkreten regionalen Bedarfen entsprechen und sich auf Berufe konzentrieren, in denen eine hohe Arbeitsmarktnachfrage besteht. Dies kann nur auf regionaler Ebene unter Einbeziehung der Sozialpartner entschieden werden.

Neben der Ausbildung ist vor allem auch die Weiterbildung für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft wichtig. Entsprechend hoch ist der Stellenwert von Weiterbildung für die Arbeitgeber. Zwei von drei Erwachsenen haben sich 2020 weitergebildet, knapp 70 % aller Weiterbildungsaktivitäten finden während der bezahlten Arbeitszeit statt. Die Arbeitgeber haben zuletzt 41 Mrd. € pro Jahr in Weiterbildung investiert und damit um ein Vielfaches mehr als der Staat aus Steuermitteln und die Arbeitslosenversicherung.

Dort wo Förderung von Weiterbildung erfolgt, muss sie flexibler, effizienter und zielgerichteter werden. Sie muss dort ankommen, wo sie wirklich gebraucht wird und die Zielgruppen erreicht, die von veränderten Anforderungen am ehesten betroffen, aber am wenigsten darauf vorbereitet sind. Immer neue Förderinstrumente führen nur zu noch mehr Komplexität und Unübersichtlichkeit. Das Qualifizierungsgeld ist unnötig. Weiterbildungsförderung von Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist bereits jetzt möglich. Es verkompliziert ein ohnehin bereits komplexes System weiter, schließt Unternehmen aus, die über keine einschlägige Betriebsvereinbarung oder einschlägigen Tarifvertrag verfügen und könnte als „Rentenbrücke“ genutzt werden.



Die geplante Reform des § 82 SGB III enthält mit dem Wegfall der Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder einer Weiterbildung in einem Engpassberuf und der Festschreibung der Höhe der Fördersatzes richtige Anpassungen, ignoriert jedoch weitere bedeutende Hemmnisse der betrieblichen Praxis. Dies betrifft insbesondere die Reduzierung des Mindeststundenerfordernisses von derzeit mehr als 120 Stunden. Sinnvoll ist aber auch die Schaffung eines eigenen Maßnahmenkostensatzes, die Verringerung der Staffelung nach Betriebsgrößen und der Verzicht auf die Maßnahmezertifizierung. Entsprechende Vereinfachungen sollten auch bei der Verlängerung von § 106a SGB III umgesetzt werden.

Im Einzelnen

I. Einführung einer „Ausbildungsgarantie

Durch Abstandnahme von Ausbildungsumlage bleibt die Kostenstruktur der Ausbildung im Gleichgewicht

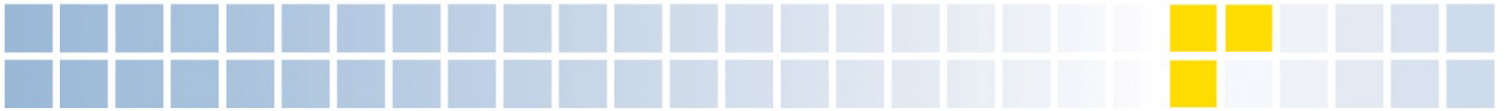
Die Klarstellung, dass die Bundesregierung von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie Abstand nimmt, ist zentral, um die finanzielle Eigenverantwortung der Betriebe für die Ausbildung zu erhalten und Fehlanreize für Ausbildung auszuschließen. Eine Umlage wäre eine zusätzliche Benachteiligung von Betrieben, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können und dennoch in eine Umlage einzuzahlen hätten. Davon wären insbesondere kleine und mittlere Betriebe betroffen.

Berufsorientierungspraktikum zur Unterstützung bei der Berufswahl richtiger Ansatz

Die Einführung eines neuen Berufsorientierungspraktikums für Jugendliche, die die Vollzeitschulpflicht abgeschlossen haben und noch nicht abschließend beruflich orientiert sind, setzt an der grundlegenden Problematik der Orientierungslosigkeit vieler Schulabgängerinnen und Schulabgänger an. Die Administration sowie die Übernahme von Fahrt- und ggf. Unterkunfts- kosten sowie ggf. weiterer Kosten (z. B. Kinderbetreuung) durch die BA kann die Inanspruchnahme eines Praktikums erleichtern. Die Begleitung des Praktikums durch die Berufsberaterinnen und -berater ist dabei zentral, um die Berufswahlentscheidung der jungen Menschen abzusichern und sie möglichst noch im selben Jahr in Berufsausbildung zu bringen. Richtig ist, keine konkreten Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung des Praktikums zu machen, um die Umsetzung möglichst unbürokratisch zu gestalten und Spielraum für individuelle Bedarfe der Jugendlichen und Unternehmen zu lassen. Auch die vorgesehene Regelpraktikumsdauer von mindestens einer und höchstens sechs Wochen bei demselben Arbeitgeber sowie die Option, auf Wunsch des Jugendlichen mehrere Betriebe einzubeziehen, sind zielführend und berücksichtigen die für das Praktikum notwendige Motivation der jungen Menschen. Die Fördervoraussetzung, dass die jungen Menschen bei der BA als Ausbildungsbewerberin oder -bewerber gemeldet sind, befördert den anschließenden Vermittlungserfolg in Ausbildung.

Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung (EQ) erleichtert zielgenaue Nutzung

Die Verkürzung der Mindestdauer einer EQ von sechs auf vier Monate verleiht dem Instrument mehr Flexibilität. Auch die weiteren Änderungen, die EQ stärken sollen, sind zielführend – auch wenn sie vermutlich nicht zu einer deutlichen Zunahme von Förderfällen führen werden, weil jeweils spezielle Zielgruppen adressiert sind. Dies betrifft die Erleichterungen für die Durchführung einer EQ in Teilzeit, die Zulassung von EQ auch zur Vorbereitung einer Ausbildung für Menschen mit Behinderungen sowie die Abschaffung des Förderausschlusses für Fälle, in denen zuvor ein Ausbildungsverhältnis im selben Betrieb vorzeitig gelöst wurde. Es ist richtig, dass das Instrument dadurch insbesondere auch für Menschen mit Fluchthintergrund



noch besser nutzbar wird, die etwa wegen sprachlicher Hürden eine begonnene Ausbildung abbrechen mussten. EQ haben sich gerade für diese Zielgruppen als betriebsnahes Instrument am Übergang zur Ausbildung bewährt und sollten daher weiter gestärkt werden, auch und gerade weil die Inanspruchnahme insgesamt in den letzten Jahren deutlich gesunken ist.

Mobilitätzuschuss kann Ausgleich regionaler Disparitäten unterstützen

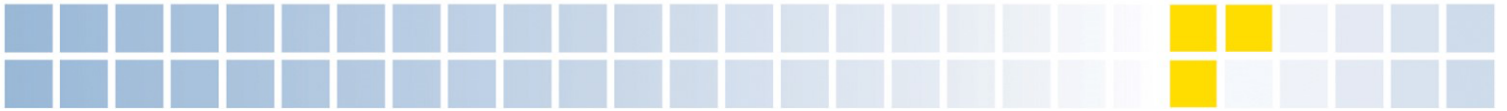
Die Einführung eines neuen Zuschusses für monatliche Heimfahrten für die Dauer des ersten Ausbildungsjahres mit geringem Administrationsaufwand (kein Nachweis erforderlich) ist geeignet, regionalen Passungsproblemen entgegenzuwirken. Die Förderung von Wohnraum ist jedoch deutlich zielführender als Mobilitätzuschüsse. Es bleibt fraglich, ob ein Zuschuss für monatliche Heimfahrten im ersten Ausbildungsjahr tatsächlich ausreicht, um die Jugendlichen zu einer auswärtigen Ausbildung zu motivieren. Ergänzend muss daher mehr geförderter Wohnraum für Auszubildende geschaffen werden. Im aktuellen Bund-Länder-Programm „Junges Wohnen“ müssen sie neben den Studierenden angemessen und bedarfsgerecht berücksichtigt werden.

Außerbetriebliche Berufsausbildung muss „ultima ratio“ bleiben, Eingrenzung auf Regionen mit einer Unterversorgung an Ausbildungsplätzen zentrale Klarstellung

Die Bewertung der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) als „ultima ratio“ ist wichtig. Sie macht deutlich, dass die Gesetzesänderung keinen Bruch mit dem bisherigen Primat betrieblicher Ausbildung bedeutet. Alles andere wäre auch nicht im Sinne der jungen Menschen und erst recht nicht der Betriebe, die zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze vorhalten. Für Betriebe ist die duale Ausbildung eine wichtige Quelle der Nachwuchssicherung. Eine Ausbildung unmittelbar im betrieblichen Alltag unterscheidet sich erheblich von einer außerbetrieblichen Ausbildung, selbst wenn diese in kooperativer Form stattfindet, und bietet eine konkrete Anschlussperspektive. Sowohl Jugendliche als auch Betriebe profitieren daher deutlich stärker von einer betrieblichen Ausbildung. Der Mehrwert der konditionierten Öffnung des Angebotes außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE) auch für sogenannte „Marktbenachteiligte“ ist nicht zu erkennen. Schon jetzt gibt es ein flächendeckendes Angebot an BaE. Aufgrund der engen Fördertatbestände wird die Zielgruppe der sog. „Marktbenachteiligten“ derzeit nicht berücksichtigt, allerdings wird das bisherige Angebot an BaE-Plätzen auch bei weitem nicht ausgeschöpft.

Da im Gesetzentwurf erstmals ein konditionierter Anspruch auf Förderung in einer außerbetrieblichen Ausbildung auch für Marktbenachteiligte vorgesehen ist, sind die einschränkenden Fördervoraussetzungen, insbesondere die in der Gesetzesbegründung (Drucksache 20/6518, S.48) vorgenommene Eingrenzung auf Regionen mit einer Unterversorgung an Ausbildungsplätzen von mehr als 10 %, umso wichtiger, damit betrieblichen Ausbildungsangeboten weiterhin Vorrang eingeräumt wird. Diese eingrenzende Fördervoraussetzung muss im Gesetz und in der Begründung einheitlich verstanden werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

Damit das Angebot an BaE auch in solchen Regionen dem tatsächlichen Bedarf entspricht und keine Konkurrenz zu vorhandenen unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätzen entsteht, muss sichergestellt werden, dass maßgeblich die Verwaltungsausschüsse der Agenturen für Arbeit bei der Festlegung der benötigten Anzahl und der Auswahl der Ausbildungsberufe für BaE-Plätze miteinbezogen werden. Sie sind von den Sozialpartnern legitimiert, über die aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung finanzierten, außerbetrieblichen Ausbildungsplätze strategisch mitzuentcheiden.



Erforderlich bleibt ebenfalls eine Konkretisierung, unter welchen genauen Voraussetzungen (Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen) diese marktbenachteiligten jungen Menschen förderberechtigt sind.

Der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit steht in engem Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben in der Region. Seine Kenntnis über die Angebote und Bedarfe der Betriebe sollte vor dem Angebot einer BaE unbedingt eingeholt werden, um alle Möglichkeiten auszuschöpfen, den jungen Menschen in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Zudem sind die eigenen Bewerbungsaktivitäten eines jungen Menschen unabdingbar, da sie die erforderliche Motivation für eine Ausbildung zum Ausdruck bringen und Voraussetzung für das Zustandekommen eines Ausbildungsverhältnisses sind.

II. Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Qualifizierungsgeld verkompliziert Beschäftigtenqualifizierung unnötig

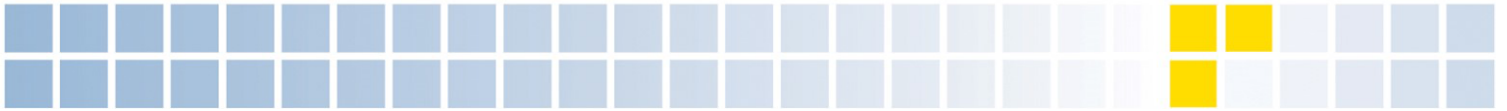
Für das Qualifizierungsgeld ist weder ein Bedarf noch ist eine sinnvolle Eingliederung in die bestehende Weiterbildungsförderung erkennbar. Bei einem „strukturwandelbedingten Qualifikationsbedarf“ greift bereits die bestehende Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III. Mit immer mehr und neuen Instrumenten löst man keine Probleme. Anstelle das ohnehin schon komplexe System noch weiter zu verkomplizieren wäre es im Gegenteil dringend angezeigt, die bestehende Beschäftigtenförderung für Weiterbildung zu flexibilisieren und zu vereinfachen. Bei der Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter bleibt der Gesetzentwurf jedoch gerade hinter dem Notwendigen zurück. Die Fördervoraussetzungen beim Qualifizierungsgeld in § 82a SGB III-E werfen viele Einzelfragen auf, z. B. ist nicht ausreichend klar, wie das 20 %-Quorum in § 82a Abs. 2 Nr. 1 SGB III-E bzw. 10 %-Quorum für Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten errechnet werden soll (wer zählt rein, wer nicht).

Unternehmen nicht vom Qualifizierungsgeld ausschließen – Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag als Fördervoraussetzung streichen

Mit einem Instrument der Arbeitsförderung dürfen nicht sachfremde Aspekte verbunden bzw. erzwungen werden. Neben einem „hohen Transformationsdruck“ ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages, die betriebsbezogen den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb regeln, eine Fördervoraussetzung für das Qualifizierungsgeld. Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten bleiben danach vom Qualifizierungsgeld ausgeschlossen, wenn keine Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag besteht. Der Entwurf zielt also darauf ab, den Abschluss von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zu forcieren und vermischt so Arbeitsförderung mit tarifpolitischen und mitbestimmungsrechtlichen Anliegen. Es stellen sich weiterhin auch beihilferechtliche Fragen, die geklärt sein müssen, um Rechtsicherheit für alle Beteiligten zu gewährleisten. Nicht klar ist auch, wie die BA überhaupt prüfen soll, ob eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag den Anforderungen von § 82a Abs. 2 Nr. 3 SGB III-E entspricht.

Keine Anreize für Frühverrentung schaffen – Fokussierung auf Verbleib im Unternehmen greift zu kurz

Wenn man das Qualifizierungsgeld für notwendig hält, muss zumindest – gesetzlich oder untergesetzlich – sichergestellt sein, dass es zielgerichtet für sinnvolle und notwendige



Qualifizierungen eingesetzt wird und nicht als „Rentenbrücke“ mit gezielter Einplanung von Arbeitslosengeldphasen (ggf. plus Transferkurzarbeitergeld) genutzt werden kann.

Befördert werden könnte die Nutzung als „Rentenbrücke“ dadurch, dass das Qualifizierungsgeld laut Gesetzesbegründung nur darauf ausgerichtet sein soll, eine Weiterbeschäftigung im aktuellen Unternehmen zu erreichen. Es besteht jedoch nicht immer die Möglichkeit, innerhalb eines Betriebes Perspektiven für Beschäftigte zu schaffen, weil deren ursprüngliche Tätigkeit absehbar wegfällt und eine Umqualifizierung für das betreffende Unternehmen keinen Sinn macht. Es müssen daher auch Wege eröffnet werden, die möglichst ohne Phasen der Arbeitslosigkeit einen Übergang in eine alternative Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (verbindlich vereinbarter Job-to-Job Wechsel) eröffnen. Auch hierzu hat die BDA Vorschläge gemacht.¹

III. Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III

Vereinfachung der Beschäftigtenqualifizierung bleibt hinter Notwendigem zurück

Zwar greift der Gesetzentwurf u. a. mit der Festschreibung der Höhe der Fördersatzes Vorschläge der BDA auf, geht jedoch nicht weit genug. Anstelle der Einführung eines neuen Qualifizierungsgeldes ist es sinnvoller, bei der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III noch deutlicher zu vereinfachen und zu flexibilisieren. Dass die Weiterbildungsförderung Beschäftigter zu kompliziert ist, hat jüngst auch eine Befragung von Praktikern aus den Unternehmen und Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit durch das Institut für Arbeitsmarktforschung und Berufsbildung noch einmal bestätigt.² Ziel muss immer sein, ein „Mehr“ an bedarfsorientierter und praxistauglicher Beschäftigtenqualifizierung zu erreichen, ohne jedoch das (finanzielle) Engagement der Unternehmen zu ersetzen.

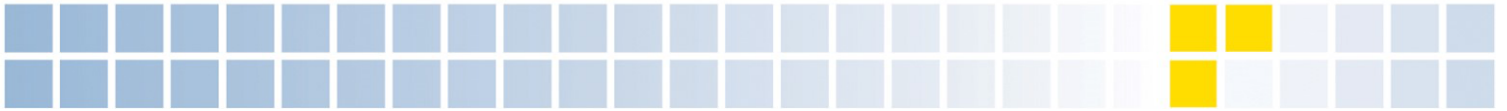
Mindeststundenzahl reduzieren und gleichzeitig Mitnahmeeffekte vermeiden ist möglich

Die Qualifizierungsaufwände in den Unternehmen und bei den Beschäftigten sind sehr unterschiedlich. Zwar werden auch im Strukturwandel längere Qualifizierungen von mehr als 120 Stunden erforderlich sein, aber eben nicht nur. Teilweise können kürzere Maßnahmen bereits ausreichend sein, um z. B. Mitarbeitende fit für neue Anforderungen im Rahmen von Strukturwandelprozessen zu machen, neue Technologien kennenzulernen und wesentliche Zukunftskompetenzen zu erwerben. Ein höheres Stundenvolumen ist oft auch praktisch nur schwer realisierbar. Viele Unternehmen haben mit einem Arbeits- und Fachkräftemangel zu kämpfen. Daher geht auch aus diesem Grund der Trend hin zu kürzeren Qualifizierungen, die die Qualifizierungsbedarfe im Strukturwandel adressieren, die Beschäftigten nicht überfordern und gleichzeitig die knappen Personalkapazitäten berücksichtigen.

Gerade auf die Weiterbildung von Geringqualifizierten muss ein besonderer Fokus gelegt werden. Ihre Weiterbildungsbeteiligung ist immer noch unterdurchschnittlich, obwohl sie am stärksten profitieren würden. Qualifizierungen mit einem deutlich geringeren Stundenumfang können gerade bei längerer Lernentwöhnung helfen, die Akzeptanz und Motivation, ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zu beginnen und erfolgreich zu beenden, zu steigern.

¹ [Positionspapier „Weiterbildungsförderung im Strukturwandel“](#), zu finden auf www.arbeitgeber.de unter Publikationen.

² Biermeier u.a., IAB-Forum, Beitrag vom 18. Januar 2023, [Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen - IAB-Forum](#).



Mit einer Absenkung des Mindeststundenerfordernisses wird den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Arbeitgeber Rechnung getragen.

Gegen die Reduzierung der Mindeststundenzahl wird immer wieder eingewandt, dass reine betriebsinterne Anpassungsqualifizierungen sonst gefördert werden würden, hierfür jedoch die Unternehmen und ihre Beschäftigten selbst verantwortlich seien. Dass eine entsprechende Verantwortung besteht, ist richtig. Deswegen sieht die Weisung der BA schon jetzt Folgendes vor, woran auch bei einer Absenkung des Mindeststundenerfordernisses festgehalten werden sollte:

„Zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten und Wettbewerbsverzerrungen sollen Anpassungsqualifizierungen mit überwiegend betriebspezifischen Inhalten nicht gefördert werden. Dies bedeutet, dass Maßnahmen, die ganz oder teilweise am Arbeitsplatz stattfinden, arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierungen (z. B. kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) beinhalten oder zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zwingend notwendig sind, nicht gefördert werden können.“³

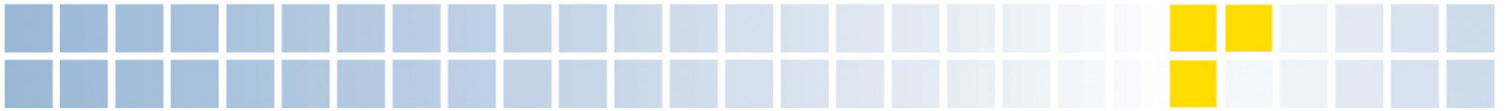
Der Blick in die Praxis zeigt, dass für eine Unterscheidung zwischen einer rein arbeitsplatz- bzw. betriebsbezogenen Anpassungsqualifizierung und einer durch den Strukturwandel erforderlichen Weiterbildung ein Umfang von mindestens 60 Stunden als Kriterium sinnvoll ist. Laut Adult Education Survey wurden für betriebliche non-formale Weiterbildungen im Jahr 2020 durchschnittlich 25 Stunden aufgebracht. Dies ist mit betriebsbezogenen Anpassungsqualifizierungen vergleichbar, für die die Verantwortung allein zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbleiben muss und in der Regel deutlich kürzer als 60 Stunden sind.

Mit einer Absenkung des Mindeststundenerfordernisses wird der Möglichkeitsraum für sinnvolle und notwendige geförderte Beschäftigtenqualifizierung signifikant größer, umfangreichere Qualifizierungen von mehr als 120 Stunden bleiben weiterhin möglich. Die Möglichkeit einer modularen Gestaltung der Weiterbildung bleibt ebenfalls bestehen.

Eigenen Maßnahmenkostensatz für Beschäftigtenqualifizierung einführen

Die Logik zur Kalkulation von Qualifizierungsmaßnahmen Beschäftigter ist von derjenigen von Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitsloser zu trennen. Der Strukturwandel in den Betrieben hat eben auch Auswirkungen auf die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen Beschäftigter. Die bisherigen kalkulatorischen Grundsätze für den Bundesdurchschnittskostensatz der Arbeitslosenförderung werden der Beschäftigtenförderung nicht gerecht. Maßnahmen für Beschäftigte unterscheiden sich von Inhalt, Gestaltung und den Anforderungen an das Lehrpersonal her von Maßnahmen für Arbeitslose. So ist beispielsweise sehr spezifisches Knowhow gefordert, das den Kreis möglicher Dozentinnen bzw. Dozenten erheblich einschränkt und mit entsprechenden Honorarkosten einhergeht. Anders ist auch, dass bei der Beschäftigtenqualifizierung in der Regel immer eine Mitfinanzierung durch den Arbeitgeber stattfindet. Deswegen bedarf es eines eigenen Systems der Kostenkalkulation, in dem diese anderen Bedarfe besser berücksichtigt werden können. Dabei bleibt eine Deckelung der flexibleren Beschäftigtenqualifizierung sinnvoll, orientiert an einem Durchschnittssatz für

³ [Fachliche Weisungen \(FW\) Förderung der beruflichen Weiterbildung Arbeitslose und Beschäftigte §§ 81 – 87, 111a, 131a SGB III, Zulassung von Trägern und Maßnahmen §§ 177 Abs. 5, 180, 183 SGB III, S. 15 f.](#)



Beschäftigte. Bei höheren Kosten der Maßnahme wäre dann immer noch eine Förderung möglich, jedoch würde der Anteil der privaten Finanzierung steigen.⁴

Auf Maßnahmenzertifizierung bei Eigenbeteiligung der Unternehmen verzichten

Der bisherige Zulassungsprozess von Träger- und Maßnahmezertifizierung verursacht Zeitverzögerungen und ist zudem kostenintensiv. Aber gerade jetzt braucht es Tempo, um die Beschäftigten zeitnah für den Strukturwandel in den Betrieben zu qualifizieren. Eine alleinige Trägerzulassung würde es erlauben an dieser Stelle kurzfristige und passgenaue Maßnahmen durchzuführen.

Die Sicherung von Qualität und Wirtschaftlichkeit einer Qualifizierungsmaßnahme für Beschäftigte wäre weiterhin sowohl über die AZAV-Trägerzertifizierung als auch durch den zu erbringenden Eigenanteil der Unternehmen gewährleistet. Die Eigenbeteiligung durch den Arbeitgeber stellt dabei sicher, dass die Weiterbildungsmaßnahme wirtschaftlicher, qualitativer näher am Bedarf der Unternehmen und des Arbeitsmarkts ist und somit der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dient. Unternehmen haben ein hohes Eigeninteresse und einen Anreiz, eine möglichst hochwertige und wirkungsvolle Maßnahme auszuwählen, da sie einen Teil der Kosten selbst tragen müssen.

IV. Verlängerung von § 106a SGB III – Weiterbildungsförderung während Kurzarbeit – Vereinfachung und Flexibilisierung mit umsetzen

Statt § 106a SGB III nur zu verlängern sollte die Gelegenheit genutzt werden, die Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit zu flexibilisieren und zu erleichtern. Neben der Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt, muss gerade auch die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit noch deutlich praktikabler gestaltet und auf die Bedürfnisse von Betrieben in Kurzarbeit zugeschnitten werden, wenn sie von Unternehmen genutzt werden soll. Kurzarbeit ist für die meisten Betriebe nicht langfristig planbar, entsprechend müssen auch Qualifizierungsmaßnahmen viel flexibler ausgestaltet sein. Die hohe Mindeststundenzahl und das Erfordernis der Maßnahmezulassung verhindern auch hier, dass Qualifizierungsangebote auch kurzfristig und passgenau für das Unternehmen erstellt werden können.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

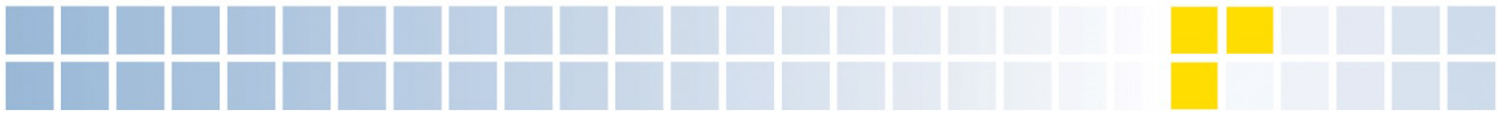
Bildung

T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

⁴ [Positionspapier „Weiterbildungsförderung im Strukturwandel“](#), zu finden auf www.arbeitgeber.de unter Publikationen.



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Schriftliche Stellungnahme

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

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



17.05.2023 // *Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Drucksache 20/6518) und zum zugehörigen Antrag der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 20/6549)*

GESETZENTWURF DER BUNDESREGIERUNG ZUR STÄRKUNG DER AUS- UND WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG (DRUCKSACHE 20/6518) UND ZUGEHÖRIGER ANTRAG DER FRAKTION DIE LINKE (DRUCKSACHE 20/6549)

Hans Dietrich, Bernd Fitzenberger, Simon Janssen, Thomas Kruppe, Julia Lang, Ute Leber, Christopher Osiander, Holger Seibert, Gesine Stephan

Im Folgenden nimmt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zunächst zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung Stellung. In weiten Teilen beruht der Text dabei auf einer Stellungnahme des IAB zum vorgelagerten Referentenentwurf (Dietrich et al. 2023). Im Anschluss wird kurz auf den zugehörigen Antrag der Fraktion DIE LINKE eingegangen.

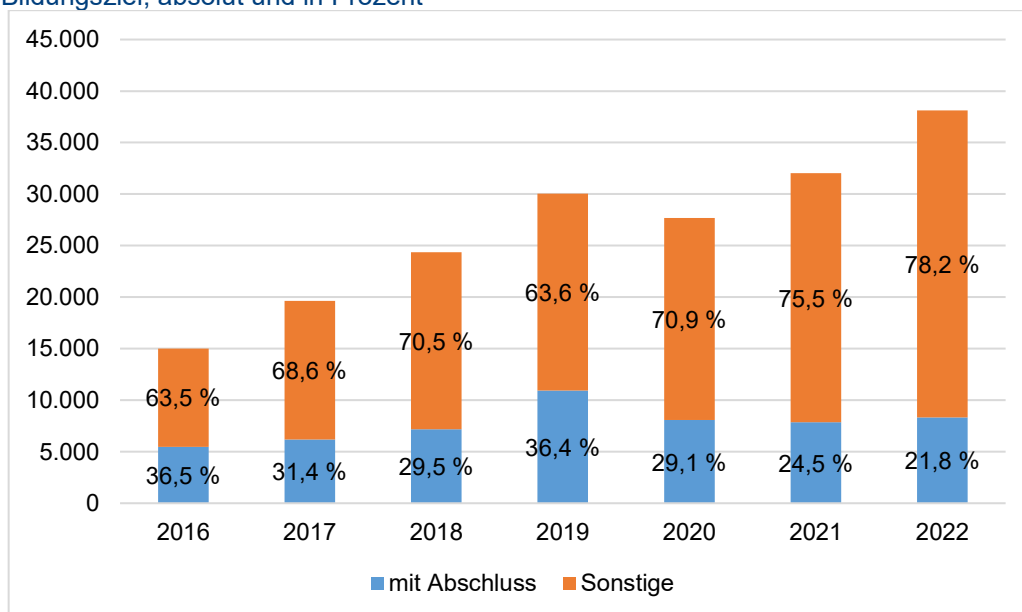
Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht vor, die Regeln der bestehenden Beschäftigtenförderung durch feste Fördersätze und weniger Förderkombinationen zu vereinfachen. Die Fördervoraussetzungen setzen keine Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf mehr voraus. Zudem können Beschäftigte einbezogen werden, deren Berufsabschluss oder letzte geförderte Maßnahmen mindestens zwei (bisher vier) Jahre zurückliegen. Der Sondertatbestand eines erhöhten Weiterbildungsbedarfes entfällt, während der Sondertatbestand erhöhter Fördersätze bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner*innen bestehen bleibt. Die Fördersätze beim Arbeitsentgeltzuschuss und bei den Lehrgangskosten werden pauschaliert; bisher lag die Höhe des Zuschusses durch die Formulierung „mindestens“ und „bis zu“ im Ermessen der zuständigen Vermittlungsfachkräfte.

Allgemein gilt bisher, dass die Fördermöglichkeiten in begrenztem Ausmaß in Anspruch genommen wurden. Rund eine von 1.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten

Personen nahm zuletzt innerhalb eines Jahres eine geförderte Weiterbildung auf (Kruppe/Lang i. E.). Wie Abbildung 1 zeigt, gab es in den letzten Jahren – mit einem kleinen Einbruch im ersten Jahr der Pandemie – jedoch einen positiven Trend bei den Eintritten in geförderte Weiterbildungen für Beschäftigte (Klaus et al. 2020). Im Jahr 2022 nahmen im Rechtskreis SGB III mehr als 38.000 Beschäftigte eine geförderte Weiterbildung auf. Je nach Zugangsjahr erfolgte dabei gut ein Fünftel bis Drittel der Fördereintritte in Maßnahmen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Weiterbildungen im Bereich der Altenpflege machten rund ein Drittel der Förderzugänge aus.

Abbildung 1: Jährliche Eintritte Beschäftigter (SGB III) in geförderte Weiterbildung nach Bildungsziel; absolut und in Prozent



Quelle: Statistik der BA

Tatsächlich kennen viele Betriebe die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gar nicht. Kruppe et al. (2021) stellen anhand einer Betriebsbefragung fest, dass zwei Drittel der befragten Betriebe die Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte nicht kannten. Der Bekanntheitsgrad steigt dabei mit der Betriebsgröße. Der am häufigsten genannte Grund für die Nichtinanspruchnahme ist das Fehlen passender Weiterbildungsangebote; aber auch die Komplexität der Antragstellung und Vorbehalte gegenüber der Inanspruchnahme einer öffentlich geförderten Weiterbildung scheinen eine Rolle zu spielen. Inwieweit die geplanten Anpassungen hier zu Veränderungen führen werden, bleibt abzuwarten.

Auch den Beschäftigten sind die Fördermöglichkeiten nur in begrenztem Ausmaß bekannt. Van den Berg et al. (2022) schickten Informationsbroschüren zu den Fördermöglichkeiten für Beschäftigtenweiterbildung an zufällig ausgewählte Arbeitnehmer*innen in kleinen und mittleren Unternehmen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die angeschriebenen Personen das Programm deutlich öfter kannten als nicht angeschriebene Personen. Dies hatte allerdings keinerlei Effekte auf eine Inanspruchnahme der Förderung. Dies weist darauf hin, dass

passende Weiterbildungsberatungen möglicherweise sogar eine wichtigere Rolle spielen könnten als die konkrete Ausgestaltung der Förderkonditionen, die allerdings kein Bestandteil des Gesetzesentwurfs sind.

Demnach bleibt abzuwarten, ob und inwieweit vereinfachte Förderkonditionen mit einer höheren Inanspruchnahme einhergehen. Zuletzt brachte die Ausweitung der Fördermöglichkeiten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes keinen deutlichen Anstieg der Förderzahlen mit sich (Klaus et al. 2020).

Aufgrund theoretischer Überlegungen ist nicht eindeutig, ob die veränderten Regelungen zu positiven oder negativen Effekten führen. Durch die abnehmende Komplexität könnten sich sowohl der Verwaltungsaufwand der BA als auch der Antragsaufwand bei den Betrieben verringern. Gleichzeitig haben Betriebe vorab eine größere Sicherheit über die Höhe der im Fall einer Genehmigung zu erwartenden Zuschüsse. Andererseits lässt sich die Höhe der Zuschüsse in Zukunft weniger passgenau auf die tatsächlichen Bedarfe von Unternehmen anpassen. Dies ist allerdings grundsätzlich bei allen pauschalisierten Leistungen wie z. B. bei Sozialabgaben bei Bezug von Kurzarbeitergeld oder beim Bürgergeld der Fall.

Dauth/Toomet (2016) sowie Dauth (2020) finden für Förderzugänge früherer Jahre für geförderte Ältere in KMU sowie formal geringqualifizierte Beschäftigte, dass die Förderung die Beschäftigungschancen und das Arbeitseinkommen in den Folgejahren leicht erhöhte. Zu möglichen Mitnahmeeffekten – also zur Frage, ob Betriebe ihre Beschäftigten auch ohne die Förderung durch die BA weitergebildet hätten – liegt keine empirische Evidenz vor, ebenso wenig wie detaillierte Kosten-Nutzen-Analysen. Aus fiskalischer Perspektive und in kurzer Frist schließt Dauth (2020) aus ihren Analysen allerdings, dass es unwahrscheinlich ist, dass sich die Förderung durch höhere Einkommenssteuereinnahmen auszahlt.

Wissenschaftliche Analysen zu veränderten gesetzlichen Regelungen, die nach dem Gesetzesentwurf zum 1. Dezember 2023 in Kraft treten sollen, könnten bis zum Jahr 2029 deskriptiv und im Rahmen einer Selektivitätsanalyse untersuchen, wie sich Zugangszahlen und Förderstrukturen bei der geförderten Weiterbildung von Beschäftigten entwickeln. Die kausalen Effekte der geplanten Änderungen lassen sich nicht einfach untersuchen, da es keine geeignete Vergleichsgruppe gibt, für die sich die gesetzlichen Regelungen nicht verändert haben. Kosten-Nutzen-Analysen ließen sich nur dann durchführen, wenn die Kosten transparent wären und der zu betrachtende Nutzen vorab genau definiert und messbar wäre.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Das im Gesetzesentwurf vorgesehene Qualifizierungsgeld – in der öffentlichen Diskussion auch als Transformationskurzarbeitergeld bezeichnet – können Betriebe für Beschäftigte erhalten, bei denen für eine Weiterbeschäftigung eine Weiterbildung erforderlich ist.

Voraussetzungen sind – mit der Ausnahme von Kleinstunternehmen – eine Betriebsvereinbarung oder ein betriebsbezogener Tarifvertrag und strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe, die je nach Betriebsgröße mindestens 10 bzw. 20 Prozent der

Beschäftigten betreffen. Die Maßnahme muss mindestens 120 Stunden umfassen. Die geförderten Beschäftigten dürfen in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben und müssen während der Weiterbildung im Betrieb beschäftigt bleiben. Das Qualifizierungsgeld entspricht in der Höhe dem Kurzarbeitergeld, also 60 (beziehungsweise 67) Prozent des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt. Auch die Beantragung und Auszahlung erfolgt wie beim Kurzarbeitergeld durch das Unternehmen. Eine gleichzeitige Beschäftigungsförderung nach § 82 SGB III ist ausgeschlossen. Die Weiterbildungskosten sind durch das Unternehmen zu tragen. Die Weiterbildungsträger, aber nicht die Maßnahmen an sich, müssen zertifiziert sein.

Unternehmen stellen Beschäftigte während des Bezugs des Qualifizierungsgeldes für die Weiterbildung frei. Es handelt sich um eine Lohnersatzleistung, die – wie beim Kurzarbeitergeld – durch das Unternehmen bis zur Höhe des Soll-Entgeltes aufgestockt werden kann. Anders als bei der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III setzt das Qualifizierungsgeld nicht mehr voraus, dass der Erwerb des Berufsabschlusses eine bestimmte Zeit zurückliegt.

Ähnlich wie bei der Förderung beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit nach § 106a SGB III gilt auch hier, dass mit der Qualifizierung Zeiten des Umbruchs genutzt werden können, um die (Weiter-)Beschäftigungschancen von Arbeitnehmer*innen zu verbessern (Weber/Yilmaz 2022). Im Gegensatz zur Förderung von Weiterbildung nach § 82 SGB III werden hier die Lehrgangskosten nicht übernommen, sondern müssen vom Arbeitgeber getragen werden. Trotzdem kann das Qualifizierungsgeld vor allem für größere Unternehmen attraktiv sein, weil die Förderhöhe, anders als bei der Förderung nach § 82 SGB III, nicht mit der Unternehmensgröße sinkt. Der in einer Betriebsbefragung am häufigsten genannte Grund für befragte Betriebe, die Beschäftigtenqualifizierung nach § 82 SGB III nicht in Anspruch zu nehmen, ist das Fehlen passender Weiterbildungsangebote (Kruppe et al. 2021). Der Wegfall der ansonsten nötigen Zertifizierung von Maßnahmen beim Qualifizierungsgeld könnte es Unternehmen erleichtern, für ihre Beschäftigten passende Weiterbildungskurse zu finden, um ihre aktuellen Qualifizierungsbedarfe zu decken. Allerdings argumentieren Betriebe häufig, dass die Mindestdauer von 120 Stunden sinnvolle Weiterbildungsangebote von der Förderung ausschließen (Biermeier et al. i. E.).

Auch hier gilt, dass wissenschaftliche bis zum Jahr 2029 deskriptiv und im Rahmen einer Selektivitätsanalyse untersuchen könnten, wie sich Zugangszahlen und Förderstrukturen entwickeln und ob die geförderten Personen tatsächlich (längerfristig) im geförderten Betrieb verbleiben. Ein kausaler Effekt ließe sich beim Qualifizierungsgeld nur ermitteln, wenn sich vergleichbare Betriebe mit vergleichbaren Beschäftigten identifizieren ließen, die die Förderung trotz bestehenden Bedarfs nicht in Anspruch nehmen. Hier dürfte es sich schwierig gestalten, hinreichend gute Informationen über Betriebe und Beschäftigte zu erhalten, die die Bildung einer solchen Vergleichsgruppe zulassen. Kosten-Nutzen-Analysen ließen sich wiederum nur dann durchführen, wenn die Kosten transparent wären und der zu betrachtende Nutzen vorab genau definiert und messbar wäre. Eine weitere methodische Herausforderung ist zudem, wie eine Kausalanalyse sinnvoll berücksichtigen kann, dass die Förderung (mit Ausnahme von Kleinstbetrieben) eine Betriebsvereinbarung

oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag sowie strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe (die je nach Betriebsgröße mindestens 10 bzw. 20 Prozent der Beschäftigten betreffen) voraussetzt.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Das Arbeit-von-Morgen-Gesetz führte – zunächst bis zum 31.7.2023 befristet – die Möglichkeit ein, bei Weiterbildung die Hälfte der während der Kurzarbeit vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten. Diese Regelung soll durch das geplante Gesetz um ein Jahr verlängert werden. Aufgrund pandemiebedingter Sonderregelungen zur Kurzarbeit wurden die Sozialversicherungsbeiträge bis 31. Dezember 2021 aber ohnehin voll und in der Folge bis zum 31. März 2022 zur Hälfte erstattet. Daher lässt sich die Inanspruchnahme aktuell erst ab dem Auslaufen der Sonderregelungen beobachten.

Die hälftige Erstattung bei Weiterbildung während Kurzarbeit wurde im Zeitraum zwischen Juli und Oktober 2022 nur von wenigen Betrieben pro Monat genutzt (Statistik der BA 2023, Tabelle 11). Um zu ermitteln, ob die Möglichkeit nach Ende der Pandemie nun stärker genutzt wird, erscheint eine Verlängerung der Regelung um ein Jahr sinnvoll.

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerber*innen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz sowie die Zahl der von den Betrieben gemeldeten Ausbildungsstellen erweisen sich sowohl hinsichtlich der bundesweiten Gesamtbilanz als auch mit Blick auf die regionale und berufliche Ebene als unausgeglichen (BMBF 2022). Im ersten Jahr der Corona-Pandemie ist die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und die der Bewerber*innen für eine betriebliche Ausbildung stark zurückgegangen, doch haben sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie das Ausbildungsstellenangebot inzwischen leicht erholt (BIBB 2022). Die Zahl der gemeldeten Bewerber*innen ist dagegen bereits seit 2019 rückläufig, mit einem deutlichen Einbruch während der Pandemie (Statistik der BA 2022; BMBF 2022). Seit Beginn der 2000er Jahre kann eine steigende Zahl von Ausbildungsstellen nicht besetzt werden (Bennewitz et al. 2022). Obgleich die Zahl der Bewerber*innen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz während der Pandemie deutlich zurückgegangen ist, kann nach wie vor eine signifikante Zahl von Jugendlichen ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren. Dies verweist auf zunehmende Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt.

Hinzu kommt, dass zahlenmäßig relevante Gruppen – insbesondere (formal) leistungsschwächere junge Menschen – von der Berufsberatung der BA aufgrund fehlender Ausbildungsreife nicht als Bewerber*innen eingestuft werden. Exemplarisch sei darauf verwiesen, dass zwar mehr als jede zweite bei der BA gemeldete Ausbildungsstelle prinzipiell für Hauptschulabsolvent*innen offen steht, aber nur jede/r vierte von der BA vermittelte Bewerber*in über einen Hauptschulabschluss verfügt (siehe BA 2022: 13;

Situation am Ausbildungsmarkt). Gleichzeitig ist das das Risiko von Schulabgänger*innen mit maximal einem Hauptschulabschluss relativ hoch ist, auch nach Förderung in berufsvorbereitenden Angeboten als Ungelernte in den Arbeitsmarkt einzumünden. Vielfach erfolgt hier der Übergang in berufsvorbereitende Angebote, verbunden mit mehrjährigen Förderketten. Neben Personen, die eine betriebliche Ausbildung ohne Erfolg beenden, betritt dieser Personenkreis den Arbeitsmarkt vielfach als formal geringqualifizierte Erwerbsperson (Dietrich et al. 2019). Wie Dietrich et al. (2019) ebenfalls zeigen, ist diese Population auch im weiteren Erwerbsverlauf nur begrenzt in der Lage, später eine berufliche Ausbildung nachzuholen. Der Erwerbsverlauf formal Geringqualifizierter ist vielfach geprägt von unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen, aber auch von Phasen wiederholter Erwerbslosigkeit (Solga 2005).

Im Jahr 2021 waren in Westdeutschland 19,2 Prozent der zivilen Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Ausbildung arbeitslos, in Ostdeutschland sogar 30,3 Prozent, während die Gesamtarbeitslosenquote im Westen 5,4 und im Osten 7,1 Prozent betrug (Statistik der BA). Im Juni 2022 gab es in Deutschland über 150.000 arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung. Weiter gut 300.000 Jugendliche waren ohne Abschluss in Helferpositionen tätig (Statistik der BA). Bei diesem Personenkreis besteht somit noch ein erhebliches Ausbildungspotenzial (Dietrich/Allmendinger 2003), das es nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zu heben gilt. Hier kann die Ausbildungsgarantie, die zum 1.8.2024 in Kraft treten soll, einen Beitrag leisten, denn gerade Jugendliche mit schwächeren Schulleistungen bzw. -abschlüssen haben trotz der momentan außergewöhnlich günstigen Ausbildungsmarktlage (mit deutlichem Überhang an unbesetzten Ausbildungsstellen) vielfach Schwierigkeiten, einen (geeigneten) Ausbildungsplatz zu finden. Bisweilen mag die Aufnahme einer Ausbildung aber auch als weniger attraktiv erscheinen im Vergleich zu den momentan ebenfalls sehr guten Beschäftigungsmöglichkeiten im Helfersegment – langfristig ist dies aber vermutlich eine fragliche Strategie. Die verschiedenen Elemente einer breit konzipierten Ausbildungsgarantie könnten Jugendliche aktivieren, sich stärker mit der Berufsorientierung zu befassen und sich dann eher für eine berufliche Ausbildung zu bewerben.

Mit der Einführung einer Ausbildungsgarantie sind allerdings heterogene und teils auch widersprüchliche Anforderungen verknüpft: die Förderung der beruflichen Orientierung, die Unterstützung leistungsschwächerer Jugendlicher beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung, die Unterstützung hin zu einem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Ausbildung, die Reduzierung von Ausbildungs-Mismatch und der Abbau von Fachkräfteengpässen (Dietrich/Fitzenberger 2022). Dazu sind neue Instrumente erforderlich beziehungsweise bestehende in ihrer Leistungsfähigkeit zu erweitern. Der Gesetzentwurf greift die aktuellen Problemlagen auf und entwickelt mit dem Vorschlag einer Ausbildungsgarantie den Instrumentenkasten der BA für junge Menschen weiter. Die Ausbildungsgarantie sollte sich grundsätzlich an den regionalen Ausbildungsmarktgegebenheiten und den Bedarfen der Jugendlichen sowie der Betriebe vor Ort orientieren. Der Fokus auf eine betriebliche Ausbildung oder eine möglichst

betriebsnahe überbetriebliche Ausbildung als Ultima Ratio ist sinnvoll; gerade bei der Förderung von jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen kann jedoch auch eine trägerbasierte Form der außerbetrieblichen Ausbildung einen wichtigen Ansatz darstellen. Regionale, aber auch berufsfachliche und qualifikatorische Disparitäten sollen auf operativer Ebene soweit wie möglich ausgeglichen und tatsächlich bestehende Bedarfe an Angeboten der außerbetrieblichen Berufsausbildung ermittelt werden. Dass der Gesetzesentwurf nun wesentlich auf regionale Disparitäten abstellt, ist gesamtwirtschaftlich nachvollziehbar, aber greift aus einer berufsfachlichen Perspektive eher zu kurz.

Die Bestimmung beziehungsweise Messung von Disparitäten stellt eine Herausforderung für die Umsetzung dar. Der Gesetzesentwurf erachtet eine erhebliche regionale Unterversorgung an Ausbildungsstellen dann als gegeben, wenn sich ein regionaler Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerber*innen von mehr als zehn Prozent gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen ergibt. In vielen Regionen gibt es eine solche Unterversorgung heute aber kaum noch und es dominiert stattdessen ein Bewerber*innen- bzw. Azubimangel. Der Entwurf betont aber, dass die Ermittlung von Regionen, in denen der Markt keine ausreichendes Ausbildungsplatzangebot bereithält und eine zusätzliche öffentliche Finanzierung von überbetrieblichen Ausbildungsplätzen tatsächlich erforderlich ist, durch die BA und die Sozialpartner erfolgt. Hierzu hat die BA gemeinsam mit dem IAB bereits ein Indikatorenset zusammengestellt, mit dessen Hilfe eine entsprechende Identifikation von Regionen mit ungünstiger Ausbildungsmarktlage erfolgen könnte. Dabei werden neben einer Reihe von gängigen Ausbildungsmarktkindikatoren (Bewerber*innen, Stellen, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Zahl der Schulabgänger*innen) auch eine spezifische Arbeitslosenquote von ausbildungslosen Jugendlichen sowie die Pendelverflechtungen der Auszubildenden berücksichtigt. So kann ein relativ umfassendes Bild von den regionalen Ausbildungschancen für Jugendliche in der Region und den erreichbaren Nachbarregionen gezeichnet werden. Allerdings zeigen die Indikatoren kein eindeutiges Bild, ob und inwieweit in einer Region keine ausreichendes Ausbildungsplatzangebot besteht, so dass sicherlich Bedarf für eine ganzheitliche Einschätzung der Situation vor Ort besteht.

In Bezug auf die inhaltlich-berufliche Ausrichtung der zusätzlichen Anstrengungen im Rahmen der Ausbildungsgarantie bleibt der Entwurf recht vage. Einerseits erscheint eine über die regionale Fokussierung hinausgehende Orientierung an den zukünftigen aktuellen Engpassberufen empfehlenswert. Dabei muss jedoch eine mittelfristige Perspektive eingenommen werden, da während der Ausbildung Zeit vergeht und eine Orientierung an nur kurzfristigen Engpässen zu Fehlinvestitionen führen kann. Andererseits wird eine reine Orientierung an Engpassberufen aufgrund der spezifischen Anforderungen insbesondere jungen Menschen mit schlechteren Startchancen nur dann gerecht, wenn die beruflichen Anforderungen mit den beruflichen Fähigkeiten und Interessen dieser jungen Menschen vereinbar sind. Zudem erfordert sie eine regelmäßige Anpassung über die Zeit, und es besteht die Schwierigkeit, in mittelfristiger Perspektive Engpassberufe vor Ort korrekt zu prognostizieren.

Berufsorientierungspraktikum

Die angestrebte stärkere Flankierung der Vermittlungsbemühungen durch kurze Praktika kann eine sinnvolle Strategie darstellen, um Jugendliche auf diese Weise zu ermuntern, praktische Erfahrungen zu sammeln und relevante Berufsbilder kennenzulernen. Auch diese Regelung soll zum 1.4.2024 in Kraft treten. Dadurch lernen sie die eigenen Stärken und Schwächen realistischer einzuschätzen. Arbeitsmarkterfahrung im Rahmen von Praktika kann dazu führen, dass junge Menschen ihre Bildungsentscheidungen überdenken, eine passendere Ausbildung finden oder sogar möglicherweise im Prozess für eine betriebliche Ausbildung gewonnen werden können. Diese neue Form von geförderten, ausbildungsvorbereitenden Praktika kann auch zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen aufgrund falscher Erwartungen an den jeweiligen Ausbildungsberuf beitragen und so zu einer besseren inhaltlichen Passung der individuellen Bildungsentscheidung führen.

Als Zielgruppe kommen dabei ausbildungssuchende junge Menschen in Frage, die von der BA als Bewerber vermittelt werden, aber insbesondere auch junge Menschen, die in ihrer beruflichen Orientierung hier noch keine klare berufliche oder auch betriebliche Perspektive entwickelt haben und auch bei der BA (noch) nicht als Bewerber*innen um einen Ausbildungsplatz vermittelt werden (siehe §48 (1)3).

Mobilitätzuschuss

Die vorgesehenen Mobilitätzuschüsse, die ebenfalls zum 1.4.2024 in Kraft treten sollen, können dazu beitragen, einen regionalen Mismatch von Angebot und Nachfrage auszugleichen, indem sie die Kosten möglicher räumlicher Mobilitätsentscheidungen reduzieren. Frühere Ansätze der Förderung der Mobilität zur Aufnahme einer betrieblicher Ausbildung waren allerdings nur begrenzt erfolgreich (vergleiche Aktivitäten zur Mobilitätsförderung ostdeutscher Jugendliche im Zuge der deutschen Wiedervereinigung, aber auch von ausländischen jungen Menschen infolge der Großen Rezession in den späten 2000er Jahren), und auch Studien zur Mobilitätsbereitschaft junger Menschen in Deutschland finden Unterschiede zwischen der allgemeinen Mobilitätsbereitschaft (bis zu 40 %) und dem faktischen bundeslandübergreifenden Mobilitätsaufkommen (6 %, Technopolis 2015). Bosch et al. (2022) verweisen darauf, dass regionale Mobilität (hier im Falle des Zuzugs von künftigen Auszubildenden in das Bundesland Bremen) gerade von leistungsschwächeren jungen Menschen seltener realisiert wird. Diese Befunde korrespondieren mit allgemeinen Befunden zur regionalen Mobilität. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass gerade leistungsschwächere junge Menschen die Möglichkeit von Mobilitätzuschüssen nur bedingt wahrnehmen werden.

Einstiegsqualifizierung

Nach dem Gesetzesentwurf soll der Zugang zur Einstiegsqualifizierung flexibler werden und nun auch wieder Ausbildungsplatzbewerber*innen den Zugang ermöglichen. Dies könnte sowohl zu einer Verbesserung der beruflichen Orientierung als auch zu einem flexibleren Einsatz ausbildungsvorbereitender Förderung beitragen. Offen bleibt der

Gesetzesentwurf bei der Frage, wie mehr Betriebe dafür gewonnen werden können, Jugendlichen mit geringen Chancen auf einen Ausbildungsplatz für eine Einstiegsqualifizierung zu berücksichtigen. Sinnvoll sind die weiteren Ansätze zum flexibleren Einsatz von EQ (Verkürzung der Mindestdauer, Ausweitung der Teilzeitmöglichkeiten, Vereinbarung, eine Einstiegsqualifizierung bei einem Betrieb zu absolvieren, bei dem bereits eine Ausbildung vorzeitig erfolglos beendet wurde). Herausforderungen ergeben sich im Hinblick darauf, wie eine flexiblere Handhabung beim Zugang zur Einstiegsqualifizierung mit dem (zeitnahen) Besuch einer Berufsschule verknüpft werden kann. Schon jetzt besteht das Problem, dass eine Einstiegsqualifizierung nicht immer mit dem Schulbetrieb in der Berufsschule vereinbart werden kann.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BAE)

Der Gesetzesentwurf benennt das zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsangebot als Ultima Ratio, wenn alle anderen Instrumente und Bemühungen nicht greifen. Dies ist gerade deshalb angezeigt, weil in den letzten Jahren nicht nur die Zahl der unvermittelten Bewerber*innen gestiegen ist, sondern auch die der unbesetzten Stellen. Arbeitsagenturen und Jobcenter haben nicht nur den Auftrag, Jugendliche mit Ausbildungsplätzen zu versorgen, sondern auch Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Bewerber*innen zu unterstützen. Gerade in Regionen mit einer besonders hohen Zahl von unbesetzten Stellen sollte daher zunächst alles versucht werden, um ausbildungsplatzsuchende Jugendliche mit diesen Stellen zusammenzubringen, bevor ein zusätzliches öffentlich finanziertes Ausbildungsangebot erzeugt wird. Zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsangebote sollten sich also an den regionalen Rahmenbedingungen und tatsächlichen Bedarfen orientieren. Gleichwohl sind neben regionalen auch berufliche Ungleichgewichte zu beachten, die nun im Gesetzesentwurf mit seinem Fokus auf die regionale Ausweitung von BaE nicht weiter berücksichtigt werden. Ferner stellt sich die Frage, in wie weit die Fokussierung auf regionale Ungleichgewichte eine allgemeine Förderberechtigung begründet (§76, nun erweiterter Absatz 5).

Dennoch erlauben es außerbetriebliche Ausbildungsangebote, gerade leistungsschwächere junge Menschen gezielt zu fördern und so den Weg zu einem beruflichen Abschluss zu ebnen. Dies kann in einer integrativen oder kooperativen Form erfolgen. Beide Förderformen reagieren auf unterschiedliche und spezifische individuelle Förderbedarfe und sind demzufolge auch hinsichtlich ihrer Erfolgswirkung nicht unmittelbar zu vergleichen. Auch wenn der betriebsnahen Förderung aufgrund seiner positiven Begleiterscheinungen (stärkere Praxisnähe, größere berufliche Vielfalt, günstigere Beschäftigungschancen nach Ausbildung) der Vorrang zu geben ist, kann eine integrative Förderung in manchen Fällen angemessen sein. Wesentlich ist hier die bedarfsgemäße Zuweisung zu der entsprechenden marktnahen Förderform, die mit guten Aussichten einhergeht, später in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln oder nach erfolgreichem Abschluss der überbetrieblichen Ausbildung eine Beschäftigung in dem Ausbildungsberuf zu finden.

Erstrebenswert ist eine beschleunigte Zuweisung in Angebote der außerbetrieblichen Ausbildung, um langjährige Förderketten zu vermeiden, die noch immer vielfach zu beobachten sind. Dabei sind sowohl die individuellen Voraussetzungen und Förderbedarfe als auch die regionale Arbeitsmarktsituation zu berücksichtigen. Zudem sollten für Träger und Kooperationsbetriebe Anreize für rasche Übergänge in eine reguläre betriebliche Ausbildung unter Anrechnung der bereits erlernten Ausbildungsinhalte geschaffen werden. Übergänge von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung sollen durch eine finanzierte Nachbetreuung und eine gegebenenfalls erforderliche konstante Betreuung der Auszubildenden durch den jeweiligen Träger gewährleistet werden. Auch diese Strategie ist sinnvoll, weil die außerbetriebliche Ausbildung auf diese Weise in erster Linie eine Brücke in die betriebliche Ausbildung wäre – mit den bekannten Vorteilen von betrieblichen Ausbildungsabschlüssen (positive Signalwirkung des Abschlusses und hohe Übernahmechancen durch den Ausbildungsbetrieb) und ohne die bekannten Nachteile von außerbetrieblichen Abschlüssen (Stigma des Versagens an der ersten Schwelle, fehlende Übernahmechancen nach der Ausbildung).

Zugehöriger Antrag der Fraktion DIE LINKE

Die Fraktion die LINKE beantragt, dass die Regelungen aus dem Referentenentwurf des BMAS vom 16.12.2022 zu Bildungszeit und Bildungsteilzeit wieder aufgegriffen werden. Zu Bildungszeit und Bildungsteilzeit hat das IAB bereits in Dietrich et al. (2023) Stellung genommen.

Zudem fordert DIE LINKE weitere Anpassungen beim Qualifizierungsgeld und der Entgeltersatzleistung bei einer Bildungszeit. Hierzu gehören u.a. ein Mindestqualifizierungsgeld und ein Mindestbildungszeitgeld. Dem IAB sind zu den Auswirkungen eines solchen Mindestgeldes bei Qualifizierung oder während Bildungszeiten keine wissenschaftlichen Studien bekannt.

Literatur

- Allmendinger, Jutta; Dietrich, Hans (2003): Vernachlässigte Potenziale? Zur Situation von Jugendlichen ohne Bildungs- und Ausbildungsabschluss. *Berliner Journal für Soziologie*, 13(4), 465-476.
- Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. *IAB-Forschungsbericht 20/2022*.
- Bosch, Gerhard, Hans Dietrich, Bernhard Nagel, Jan Wedemeier, Dirk Werner & Clemens Wieland (2022): Abschlussbericht der Expertenkommission zur Einführung eines umlagefinanzierten Landesausbildungsfonds in der Freien Hansestadt Bremen. Bremen. BMBF (2022): *Berufsbildungsbericht 2022*. Berlin (BMBF).
- Bundesagentur für Arbeit 2022: *Situation am Ausbildungsmarkt. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt | 2022*. Nürnberg
- Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf (2022): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022 Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn (BIBB).
- Dietrich, Hans; Patzina, Alexander; Kretschmer, Sara (2019): Soziale Herkunft, Lebensverlaufereignisse und die verspätete Aufnahme einer beruflichen Ausbildung formal Geringqualifizierter. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71(3).
- Dietrich; Hans, Fitzenberger, Bernd (2022): Duale Ausbildung unter Druck: Was kann eine Ausbildungsgarantie leisten? In: *IAB-Forum*, 04.07.2022.
- Dietrich, Hans, Fitzenberger, Bernd, Janssen, Simon, Kruppe, Thomas, Lang, Julia, Leber, Ute, Osiander, Christopher, Seibert, Holger, Stephan, Gesine (2023): Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) - Weiterbildungsgesetz. Stellungnahme des IAB vom 13.1.2023 im Rahmen der Verbändebeteiligung zum BMAS-Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. *IAB-Stellungnahme 01/2023*.
- Dauth, Christine (2020): Regional discontinuities and the effectiveness of further training subsidies for low-skilled employees. In: *ILR Review*, Vol. 73, No. 5, 1147–1184.
- Dauth, Christine; Toomet, Ott (2016): On government-subsidized training programs for older workers. In: *Labour*, Vol. 30, No. 4, 371–392.
- Klaus, Anton; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Roesler, Konrad (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. *IAB-Kurzbericht 24/2020*.
- Kruppe, Thomas (2020): Gestärkte Weiterbildung weiter stärken. In: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 73, No. 4, S. 304-306.

- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (i. E.): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter – Positiver Trend bei den Teilnehmendenzahlen. In: IAB-Forum.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, In: IAB-Forum, 17.05.2021.
- Leber, Ute; Kruppe, Thomas; Schreyer, Franziska; Grabert, Tim-Felix (2022): Vorbild Österreich: Impulse für die Weiterbildungspolitik in Deutschland? In: IAB-Forum, 29.11.2022.
- Solga, Heike (2005). Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive (p. 354). Verlag Barbara Budrich.
- Statistik der BA (2023): Angezeigte und realisierte Kurzarbeit - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen), https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=kurzarbeit-zr2
- Technopolis (2015): Entwicklung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts zur Steigerung der Mobilität ausbildungssuchender Jugendlicher innerhalb Deutschlands. Frankfurt/M.
- van den Berg, Gerard J.; Dauth, Christine; Homrighausen, Pia; Stephan, Gesine (2023): Informing employees in small and medium-sized firms about training: Results of a randomized field Experiment. In: Economic Inquiry, Jg. 61, H. 1, 162-178.
- Weber, Enzo; Yilmaz, Yasemin (2022): Ausgestaltung von Kurzarbeit bei massenhafter Nutzung. IAB-Forschungsbericht 10/2022.



Schriftliche Stellungnahme

IG Metall

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



Ergänzende Stellungnahme der IG Metall zur DGB-Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Das Wichtigste in Kürze

- ▶ **Reform des § 82 SGB III richtig und angemessen:**

Die IG Metall begrüßt die vorgesehene Vereinfachung des §82 SGB III bezogen auf die Angleichung der Förderhöhen und der Festlegung von festen Fördersätzen. Zur Reduzierung der Förderkomplexität war die ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehene Reduzierung der Betriebsklassengrößen von vier auf drei sinnvoll.
- ▶ **Einführung des Qualifizierungsgeldes ist ein richtiger Schritt:**

Die IG Metall begrüßt, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll. Um eine breite Anwendung im Betrieb sicherzustellen, sollten folgende Regelungen nachgebessert werden:

 - Wie im § 82 SGB III (neu), sollte auch beim Qualifizierungsgeld eine Förderung der Weiterbildungskosten ermöglicht werden, wenn sowohl Träger als auch Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert sind. Gleichzeitig sollte die vorgesehene Variante fortbestehen, nach der Arbeitgeber die Lehrgangskosten vollständig alleine tragen, wenn zwar der Träger, nicht aber die Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert ist.
 - Das Qualifizierungsgeld sollte, wie das Kurzarbeitergeld, als Anspruchsleistung ausgestaltet sein.
 - Die Wartezeit sollte analog zu § 82 SGB III (neu) von vier Jahren auf zwei Jahre verkürzt werden.
- ▶ **Förderausschluss im SGB III aufheben:**

Die IG Metall bewertet den Förderausschluss nach § 22 Absatz 1a SGB III kritisch, da Weiterbildungen, deren Fortbildungsziele nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, nicht über das Qualifizierungsgeld oder § 82 SGB III gefördert werden dürfen. Insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist*innen ermöglichen Beschäftigten allerdings attraktive Übergänge in neue berufliche Tätigkeitsfelder.

▶ **Einführung eines Zukunftsfonds mit Ausbildungsgarantie:**

Die IG Metall begrüßt, dass ein erster Schritt Richtung Ausbildungsgarantie gegangen wird. Die Begrenzung auf Regionen mit Unterversorgung hält die IG Metall jedoch für nicht schlüssig und zielführend. Es fehlt ein Impuls für mehr betriebliche Ausbildung, dieser sollte mit einem umlagefinanzierten Zukunftsfonds geschaffen werden.

▶ **Qualifizierung und Kurzarbeitergeld verlängern:**

Die IG Metall begrüßt die Verlängerung der Regelung. Eine generelle Entfristung wäre sinnvoll.

▶ **Bildungs(teil)zeit sollte zeitnah kommen:**

Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Bildungs(teil)zeit sollte zeitnah gesetzlich geregelt werden.

Neben der Energiekrise stellen die Dekarbonisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel die Betriebe und Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall vor umfassende Herausforderungen. Ein Beispiel: Der deutsche Fahrzeugbau beschäftigt circa 80.000 Ingenieur*innen, Techniker*innen und hochqualifizierte Facharbeiter*innen in der Entwicklung, technischen Umsetzung und Erprobung von Verbrennungsmotoren. Im Jahr 2028, bzw. noch früher, wird es keine neuen Verbrennungsmotoren mehr geben. Berufliche Anforderungen und damit verbunden Aus- und Fortbildungsberufe befinden sich im Wandel, neue Bedarfe entstehen. In den nächsten fünf bis zehn Jahren sind die Transformationserfordernisse enorm und müssen umgehend angepackt werden. Schon heute werden in vielen Bereichen händeringend gut ausgebildete Fachkräfte gesucht.

Wir stehen derzeit vor der Herausforderung eine massive Verschiebung der Qualifikationsanforderungen zu gestalten. Gleichzeitig ist der Druck durch die aktuellen Krisen noch einmal deutlich gestiegen. Die Bundesregierung investiert Milliarden im Bereich Klimaschutz und Energiewende, aber alle Anstrengungen werden stocken, wenn nicht zeitnah ausreichend gut ausgebildete Beschäftigte bspw. Windparks bauen und warten, Wärmepumpen oder Ladesäulen installieren, emissionsarme Fahrzeuge herstellen etc. Die IG Metall gibt zu bedenken, dass Deutschland eine Deindustrialisierung riskiert, wenn die ökologische und digitale Transformation nicht durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik begleitet wird.

Aus Sicht der IG Metall müssen kurzfristig massive finanzielle Mittel für eine Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung eingestellt werden, um mit passgenauen Instrumenten akuten arbeitsmarktpolitischen Problemen zu begegnen. Ziel muss es sein, die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitgeber und der Beschäftigten zu erhöhen und dadurch Arbeitsplätze insbesondere in der Industrie zu sichern. Sozialpartnerschaftliche Initiativen wie Zukunftstarifverträge müssen gestärkt werden.

Die Knackpunkte sind aus Sicht der IG Metall, dass die Beschäftigten Zeit für Aus- und Weiterbildung haben müssen und eine lebensstandsichernde Absicherung während der Qualifizierungsmaßnahme gewährleistet sein muss. Weiterbildung muss ein fester

Bestandteil des betrieblichen Alltags werden. Neben partiellen Weiterbildungen und Umschulungen, müssen Beschäftigte während ihres gesamten Erwerbslebens die Möglichkeit haben, sich beruflich neu bzw. umzuorientieren. In vielen Bereichen könnten Arbeits- und Fachkräfte durch eine „zweite Ausbildung“ die Qualifikation erhalten, die im Zusammenhang mit der Energiewende oder Digitalisierung bereits jetzt und zukünftig benötigt werden. Neben zielgenauer Beratungsangebote bedarf es aktivierender und unterstützender Begleitstrukturen, wie wir sie mit den Weiterbildungsmentoren aktuell in Betrieben etablieren.

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung macht die Bundesregierung Vorschläge zur Umsetzung von Vereinbarungen, die im Koalitionsvertrag hinterlegt sind. Die IG Metall begrüßt eine Reform zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ausdrücklich. Die Lösungsvorschläge greifen nach Einschätzung der IG Metall allerdings an einigen Stellen zu kurz, um den benannten Herausforderungen zu begegnen. Ergänzend zur DGB-Stellungnahme hebt die IG Metall einige Punkte hervor, die aus Sicht unserer Branchen und Tarifverträge besonders relevant sind.

Zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des SGB III

Die IG Metall begrüßt die vorgesehene Vereinfachung der Förderkulisse bezogen auf die Angleichung der Förderhöhen und die Festlegung von festen Fördersätzen. Aus Sicht der IG Metall würde die Reduzierung von vier auf drei Betriebsgrößen zu einer weiteren Vereinfachung beitragen. Es ist daher bedauerlich, dass diese nicht mehr im Regierungsentwurf enthalten ist.

Wichtig ist der IG Metall, dass die bestehende Regelung bzgl. der Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und der Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, bestehen bleibt.

Zur Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Wie eingangs beschrieben, wird es insbesondere in der Automobilindustrie durch den Umstieg auf Elektromobilität teils zu großen Veränderungen kommen und ein gemeinsames Handeln der Akteure notwendig sein, um diese zu bewältigen. Dies gilt auch für den Umbau der Stahlindustrie und anderer Branchen deren Prozesse und Produkte heute auf fossile Energieträger setzen und auch alle Branchen, die in Folge der Digitalisierung einen Schub in der Automatisierung kognitiver Tätigkeiten (etwa durch KI) erleben. Durch die Digitalisierung ändern sich Geschäftsmodelle und Tätigkeiten grundlegend.

Der Regierungsentwurf greift den Aspekt größerer kollektiver Betroffenheit in Betrieben auf und mit dem Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III) wird ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt. Die IG Metall begrüßt dies ausdrücklich. Um das

Instrument noch praxistauglicher zu machen, verweisen wir auf Punkte, bei denen wir Nachbesserungsbedarf sehen.

Aus Sicht der IG Metall sollte beim Qualifizierungsgeld der Grundsatz leitend sein, dass das Qualifizierungsgeld im Vergleich zu anderen Instrumenten mindestens ebenbürtig ist. Wir halten es für angemessen, dass Betriebe, die den aufwendigeren Weg des Qualifizierungsgeldes gehen, Fördermöglichkeiten erhalten, die über die des § 82 SGB III (neu) hinausgehen:

- Die Förderung sollte um eine Variante ergänzt werden: Bisher ist vorgesehen, dass bei einer Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungsgeldes der Träger, nicht aber die Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert sein muss. Dafür müssen die Lehrgangskosten vollständig vom Arbeitgeber getragen werden. Damit wird ein Rahmen geschaffen, gerade auch hochwertige Weiterbildungsmaßnahmen unbürokratisch und zügig durchführen zu können. Dies wird begrüßt.

Angesichts der vielschichtigen Gemengelage sowohl hinsichtlich der Qualifizierungserfordernisse als auch der Ressourcenlage in den Betrieben, sollte auch beim Qualifizierungsgeld ergänzend eine Variante vorgesehen werden, bei der Weiterbildungskosten gefördert werden. Dies ist insbesondere erforderlich, wenn auch erreicht werden soll länger dauernde, transformationsrelevante und damit auch kostenintensivere Weiterbildungen bis hin zu Umschulungen (z.B. IT-System-Elektroniker*in) im Rahmen des Qualifizierungsgeldes zu realisieren. Wie auch bei der Fort- und Weiterbildungsförderung gem. § 82 SGB III sollte auch beim Qualifizierungsgeld eine Förderung der Weiterbildungskosten (entsprechend der Staffelung im § 82 SGB III neu) ermöglicht werden, wenn sowohl Träger als auch Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert sind.

- Die Wartezeit beim Qualifizierungsgeld sollte analog zur Förderung nach § 82 SGB III (neu) ausgestaltet werden. Eine Verkürzung von vier auf zwei Jahre ist aus Sicht der IG Metall mit Blick auf die genannten Herausforderungen auch beim Qualifizierungsgeld angemessen.
- Das Qualifizierungsgeld sollte wie das Kurzarbeitergeld als Anspruchsleistung und nicht wie vorgesehen als Ermessensleistung konzipiert sein. Es ist nicht konsistent, dass die Frage der Wirkung und Entfaltung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages vom Ermessen der Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht wird: Die Unsicherheit hinsichtlich der Förderung stellt eine unnötige Einstiegshürde dar, dass sich Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeber überhaupt auf den Weg des Qualifizierungsgeldes begeben. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass eine zwischen den Akteuren verhandelte Betriebsvereinbarung bzw. ein Tarifvertrag, die bzw. der die vorgesehenen Kriterien erfüllt und die Sachlage im Betrieb umfassend reflektiert, für den Bedarf und die Qualität des Vorhabens steht. Und schließlich muss aus Sicht der IG Metall ausgeschlossen werden, dass die Bundesagentur für Arbeit eine Förderung ablehnt, da keine Fördermittel mehr zur Verfügung stehen, obwohl alle Fördervoraussetzungen erfüllt werden.

Mindestumfang einer Maßnahme (120 Stunden) beibehalten – Umfangsermittlung reflektieren

Die IG Metall befürwortet zudem, dass an der gesetzlichen Regelung zum Mindestumfang einer Maßnahme im § 82 SGB III (neu) festgehalten und diese Regelung analog im vorgesehenen Qualifizierungsgeld verankert wird. Grundsätzlich muss die Verantwortung für berufliche Weiterbildung primär bei den Arbeitgebern liegen. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Arbeits-, Fach- und Führungskräfte sicherstellen. Für Maßnahmen der Anpassungs-, Erweiterungs- und Aufstiegsfortbildung sind Beschäftigte im Grundsatz bezahlt freizustellen und die Maßnahmen durch die Arbeitgeber zu finanzieren. Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit sollte entsprechend nur bei längerfristigen, hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen, die mehr als 120 Stunden umfassen, erfolgen. 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.

AFBG-förderfähigen Maßnahmenausschluss im § 22 SGB III aufheben

Die IG Metall fordert, dass der Maßnahmenausschluss nach § 22 Abs. 1a SGB III aufgehoben wird. Der generelle Ausschluss von Fortbildungen die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, beschränkt unnötig das Handlungsfeld für Qualifizierungen im Kontext der Transformationsanforderungen.

In Phasen 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. in Richtung IT-Berufsspezialisten oder in den Bereich Erneuerbare Energien. Vorhandene Fachkräfte, die durch die Transformation bei den Fahrzeugherstellern und deren Zulieferern im Feld der Verbrennertechnologie perspektivisch für neue berufliche Aufgaben qualifiziert werden müssen, kommen u.a. aus den Berufen Industriemechaniker*in, Konstruktionsmechaniker*in, Mechatroniker*in. Für die berufliche Neuorientierung, eignen sich neben Zusatzqualifikationen zur Anpassung vor allem die Berufsspezialisten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach § 53b BBiG. Im Feld der digitalen Transformation werden aktuell im Rahmen der Neuordnung der IT-Fortbildung für eine ganz Palette Aufgabenbereiche Berufsspezialisten vorbereitet (Erlass der neuen Verordnung in 2023 vorgesehen). Diese Qualifizierung eignet sich, um Fachkräfte fit zu machen für die Digitalisierung und Themenfelder der Elektromobilität. Vor diesem Hintergrund ist es durchaus problematisch, dass eine Förderung nach § 82 SGB III (neu) oder über das Qualifizierungsgeld ausgeschlossen ist.

Aus Sicht der IG Metall muss der Förderausschluss aus mehreren Gründen aufgehoben werden:

- Mit dem Entwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung will die Bundesregierung vor allem Betriebe fördern, die vom Strukturwandel betroffen sind. Daher sollte auch eine breite Palette von umfassenden Weiterbildungsmöglichkeiten förderfähig sein.

- Der jeweilige Arbeitgeber soll die Weiterbildungsförderung und das Qualifizierungsgeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Wenn die Weiterbildung zum Berufsspezialisten nur über das AFBG gefördert wird, müssen die Beschäftigten selbst die entsprechenden Anträge stellen. Eine Öffnung würde demnach auch die Komplexität der Weiterbildungsförderung reduzieren. Es handelt sich beim Berufsspezialisten, um eine gute Möglichkeit sich innerbetrieblich weiterzuentwickeln. Daher ist es nicht konsistent, dass die Verantwortung bzgl. der Beantragung von Leistungen an die Beschäftigten übertragen wird.
- Weiterhin muss sichergestellt werden, dass auch Beschäftigte, die mitten im Leben stehen, während der Weiterbildung gut abgesichert sind. Die Lebensunterhaltssicherung beim AFBG reicht hier nicht aus (sie beträgt bei einer verheirateten Person mit Kind bis zu 1.433 Euro). Der Förderausschluss erzeugt hier eine wesentliche Hürde, da Beschäftigte mit familiären und/oder finanziellen Verpflichtungen mangels ausreichender Lebensunterhaltssicherung mit der Förderung nach dem AFBG keine adäquate Unterstützung erhalten können. Die Tatsache, dass die AFBG-Förderung im Wesentlichen von „jüngeren Beschäftigten“ in Anspruch genommen wird, ist auch ein Zeugnis hierfür. Über die SGB III-Förderung wäre dagegen eine ausreichende Unterstützung gewährleistet.

Zur Einführung einer Ausbildungsgarantie

2,64 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen formalen Berufsabschluss. Nur noch 19,1 Prozent der Unternehmen bilden in Deutschland aus. Diese Zahlen aus dem aktuellen Berufsbildungsbericht belegen wie groß der Handlungsbedarf ist. Die Verankerung der Ausbildungsgarantie im SGB III ist gut, es fehlt aber ein Impuls für mehr betriebliche Ausbildung.

Die vorgelegte Ausbildungsgarantie bleibt hinter den Erwartungen der IG Metall zurück und wird die Probleme am Ausbildungsmarkt nicht nachhaltig lösen. Von einer betrieblichen Angebots- und Nachfragerelation von 112,5 (Auswahlfähiges Angebot lt. Bundesverfassungsgericht) ist man in fast alle Regionen in Deutschland weit entfernt.

Primär muss die betriebliche Ausbildung gestärkt werden. Die außerbetriebliche Ausbildung sollte nur als Sicherung der Ausbildungsgarantie verstanden werden. Die Begrenzung auf Regionen mit Unterversorgung ist aus Sicht der IG Metall nicht sinnvoll, denn in keiner Region darf ein Berufsabschluss für junge Menschen daran scheitern, dass kein passender betrieblicher Ausbildungsplatz gefunden wird. Angesichts der deutlichen Rückgänge der betrieblichen dualen Berufsausbildung fehlen Anreize für Betriebe, sich wieder stärker an der Ausbildung des dringend benötigten Fachkräftenachwuchses, gerade auch in Industrie und Handwerk, zu beteiligen. Dies sollte durch eine Umlagefinanzierung geschaffen werden, die den ausbildenden Betrieben Kosten erstattet und die Betriebe die nicht ausbilden an der Finanzierung der Ausbildungskosten beteiligt. Im Regierungsentwurf vermisst die IG Metall Mechanismen, die Ausbildungsfondsmodelle per Tarifverträge fördern. Auch eine mögliche Stärkung von Verbundausbildung fehlt.

Außerbetriebliche Ausbildung, für marktbenachteiligte Jugendliche als letzte Option, darf nur die Ausnahme bleiben. Deshalb müssen auch diese Kosten durch die Umlage der Betriebe (Arbeitgeber) finanziert werden. So lassen sich Mitnahmeeffekte durch Betriebe verhindern.

Es ist gut, dass die Beratung, berufliche Orientierung und Vermittlung gestärkt werden soll. Es sollte allerdings ein systematisches Übergangsmanagement in Federführung der Agenturen für Arbeit in Form von Jugendberufsagenturen aufgebaut werden.

Der Vorschlag eines Berufsorientierungspraktikums für Unentschlossene ist begrüßenswert. Hier sollte der Gesetzgeber darauf achten, dass neben den Reise- und Wohnkosten jenseits der Heimat auch der Lebensunterhalt finanziert wird. Das Berufsorientierungspraktikum sollte auch finanziell attraktiv für junge Menschen sein, da es ggf. mit Ferienjobs konkurriert.

Zur Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Die IG Metall begrüßt die Verlängerung der 50-prozentigen Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung bei Qualifizierung während Kurzarbeit. Um dieses Instrument zu verstetigen, sollte es jedoch nicht nur verlängert, sondern entfristet werden.

Zur Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Die IG Metall bedauert, dass sich die Bundesregierung noch nicht auf die Einführung einer Bildungs(teil)zeit verständigen konnte und spricht sich für eine zeitnahe Umsetzung des Vorhabens aus, um auch individuelle Fortbildungsanstrengungen von Beschäftigten besser zu unterstützen.

Zum Antrag

Technisierung statt Zuwanderung – Für einen Arbeitsmarkt der Zukunft der Fraktion der AfD

Die IG Metall lehnt den Antrag und seine Ausrichtung vollständig ab.

Zum Antrag

Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen der Fraktion DIE LINKE

Die IG Metall stimmt dem Antrag der Fraktion DIE LINKE in Teilen zu und empfiehlt eine Prüfung der eingebrachten Vorschläge.



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.



Schriftliche Stellungnahme

Deutsche Industrie- und Handelskammer

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

Berlin, 17. Mai 2023

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 22. Mai 2023

Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und nehmen hier ausschließlich auf den o. g. Entwurf Bezug.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs sowie die Wirtschaftspolitischen Positionen 2021 der IHK-Organisation. Sollten der DIHK weitere in dieser Stellungnahme noch nicht berücksichtigte relevante Äußerungen zugehen, wird die DIHK diese Stellungnahme entsprechend ergänzen.

A. Das Wichtigste in Kürze

Zur Ausbildungsgarantie:

Die im Gesetzentwurf verankerte Ausbildungsgarantie bleibt aus Sicht der DIHK der falsche Weg. Sie birgt die Gefahr von Fehlanreizen durch den Ausbau betriebsferner Ausbildungen in Wunschberufen, während den Unternehmen mehr Ausbildungsbewerber denn je fehlen. Ziel führend wäre, die bereits seit 2014 in der Allianz für Aus- und Weiterbildung verankerte Chancengarantie weiterzuentwickeln. Da die Bundesregierung an einer gesetzlichen Regelung festhält, müssen die Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme so streng wie möglich gestaltet werden. Die Vermittlung in betriebliche Ausbildung muss oberste Priorität haben; außerbetriebliche Ausbildung darf immer nur Ultima Ratio sein. Die im Entwurf vorgesehene Begrenzung außerbetrieblicher Ausbildung auf Regionen mit einem geringeren Angebot an betrieblichen Stellen ist daher wichtig. Es ist weiterhin richtig, dass Bewerberinnen und Bewerber nur dann mit einer außerbetrieblichen Ausbildung gefördert werden sollen, wenn mehrfache Bewerbungen um eine betriebliche Ausbildung nachweislich erfolglos geblieben sind und auch eine Einstiegsqualifizierung oder eine Assistierte Ausbildung nicht möglich sind. Ebenso wichtig ist eine Verständigung der Akteure vor Ort über Zahl und Auswahl der passenden Ausbildungsberufe. Die Kammern müssen hier zwingend in die Ermittlung einbezogen werden. Gut ist aus DIHK-Sicht, dass die Bundesregierung ausdrücklich Abstand von einer branchenübergreifenden Umlage zur Finanzierung der bundesweiten Ausbildungsgarantie nimmt. An diese

Entscheidung sollten sich alle Bundesländer gebunden fühlen. Der bundesweite Verzicht auf Umlagen ist essenziell, um Fehlsteuerungen bei der Ausbildung auszuschließen und Betriebe überall in Deutschland nicht zu belasten. Positive Ansätze sind die vorgesehene Förderung eines neuen berufsorientierenden Praktikums, die geplante flexiblere Gestaltung von Einstiegsqualifizierungen und der angekündigte Mobilitätzuschuss für Azubis. Jenseits dieser Förderung sollte es für junge Menschen selbstverständlich werden, auch außerhalb ihres Heimatortes Ausbildungschancen in den Betrieben zu suchen und zu ergreifen.

Zur Weiterbildungsförderung:

Es ist gerade aus Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen sinnvoll, dass die durch die Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung Beschäftigter durch weniger kleinteilige Regelungen vereinfacht und entbürokratisiert werden soll. Der vorliegende Gesetzentwurf der Bundesregierung sollte gleichwohl an verschiedenen Stellen nachjustiert werden, um es insbesondere KMU leichter zu machen, Leistungen der Arbeitsförderung in Anspruch zu nehmen.

B. Relevanz für die deutsche Wirtschaft

Der Gesetzentwurf adressiert die berufliche Aus- und Weiterbildung und damit unmittelbar die Themen Fachkräftegewinnung und -sicherung. Diese sind für die Unternehmen in Deutschland von zentraler Bedeutung. Die DIHK bezieht in dieser Stellungnahme Position und gibt Empfehlungen aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft.

C. Allgemeine Einführung - Allgemeiner Teil

Zur Ausbildungsgarantie:

Der Fachkräftemangel ist und bleibt eine der größten Herausforderungen für unsere Betriebe. In den nächsten Jahren verlassen pro Jahr bis zu 400.000 Menschen mehr den Arbeitsmarkt als neu hinzukommen. Bei den beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß: Mehr als jedes zweite Unternehmen, das längerfristig Stellen nicht besetzen kann, sucht erfolglos Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Gleichzeitig gehen den Betrieben die Bewerber für ihre Ausbildungsplätze aus. Ende September 2022 gab es bei der Bundesagentur für Arbeit noch rund 69.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, aber nur knapp 23.000 unvermittelte Bewerber.

Laut DIHK-Ausbildungsumfrage konnten im vergangenen Jahr mehr als vier von zehn IHK-Ausbildungsbetrieben nicht alle der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Gut ein Drittel von ihnen erhielt nicht einmal eine einzige Bewerbung. Hochgerechnet gingen damit rund 27.000 Betriebe völlig leer aus.

Mehr als 80 Prozent der befragten Unternehmen lehnen laut DIHK-Ausbildungsumfrage 2022 eine Garantie auf außerbetriebliche Ausbildung in Wunschberufen ab. 43 Prozent haben Sorge vor einer deutlichen Zunahme praxisferner Qualifizierter und fürchten, nach Einführung einer solchen Garantie noch weniger Bewerbungen für ihre Ausbildungsplätze zu erhalten.

Aus Sicht der DIHK gilt es, die Attraktivität der Beruflichen Bildung zu stärken, die Berufsorientierung auszubauen und die Vermittlung in Ausbildung zu verbessern, statt eine gesetzliche Regelung für eine Ausbildungsgarantie einzuführen. Die DIHK setzt sich für eine frühzeitige, ausgewogene und praxisnahe Berufsorientierung in allen Schulformen ein. Wir wollen gemeinsam mit unseren Partnern in der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung die Berufliche Bildung als gleichwertige Alternative zum akademischen Weg stärken.

Die geplante Förderberechtigung von außerbetrieblicher Ausbildung für sog. „Marktbenachteiligte“ gefährdet die Besetzung der zahlreich verfügbaren betrieblichen Ausbildungsplätze. Wenn Ausbildungsbewerber an unrealistischen Wunschberufen festhalten, werden den Ausbildungsbetrieben nicht nur Bewerber für ihre freien Plätze entzogen, sondern wird darüber hinaus an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei qualifiziert. Positiv ist immerhin, dass der Anspruch auf außerbetriebliche Berufsausbildung auf Regionen begrenzt werden soll, in der eine erhebliche Unterversorgung an betrieblichen Ausbildungsplätzen festgestellt haben.

Junge Menschen sollten ihre Bemühungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz detailliert nachweisen müssen, bevor außerbetriebliche Ausbildung ausnahmsweise zum Zuge kommt. Bei der Beratung und Vermittlung in Ausbildung darf nicht der Wunschberuf des Bewerbers oder der Bewerberin der Maßstab sein. Neben den Interessen und Neigungen müssen auch die Fähigkeiten und Kompetenzen der jungen Menschen sowie die konkreten Arbeitsmarktchancen von Berufen berücksichtigt werden. Bei der Definition regionaler Bedarfe an außerbetrieblicher Ausbildung dürfen verpflichtend nicht nur die Sozialpartner, sondern müssen zwingend auch die Industrie- und Handelskammern vor Ort einbezogen werden. Gut ist, dass im Gesetzentwurf klargestellt wird: Das Absolvieren einer Einstiegsqualifizierung hat Vorrang vor der Aufnahme einer außerbetrieblichen Ausbildung.

Zur Weiterbildungsförderung:

Die Ausrichtung der durch die Arbeitsagenturen nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) geförderten Weiterbildung hat bereits in der vergangenen Legislaturperiode einige grundlegende Änderungen erfahren: Mit dem Qualifizierungschancengesetz (ergänzt durch das Arbeitsvermittlungsgesetz) wurde die Weiterbildungsförderung auf einen größeren Kreis Beschäftigter ausgeweitet. Zuvor doch lediglich „besondere Arbeitnehmer“ (z.B. ältere Beschäftigte) sowie – als Hauptklientel – die Gruppe der Arbeitslosen im Weiterbildungsfokus der Bundesagentur für Arbeit (BA). Auf Seiten der Unternehmen und IHKs gibt es in diesem Zusammenhang viele Stimmen, die diese Angebotsausweitung der BA und den Zuwachs an öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung kritisch beurteilen. Andere wiederum sehen in einer stärkeren Aktivität der BA im Segment der geförderten Weiterbildung und dem hier angelegten präventiven Ansatz eine Chance für Unternehmen und Beschäftigte. Insgesamt sollte die BA aus DIHK-Sicht nicht in eine allgemeine flächendeckende Förderung der beruflichen Weiterbildung eintreten.

Mit dem vorliegenden Entwurf eines Weiterbildungsgesetzes verfolgt die Bundesregierung den Ansatz einer präventiven Arbeitsmarktpolitik weiter und setzt dabei primär auf Weiterbildung und Qualifizierung. Das erscheint schlüssig: Auch die überwiegende Mehrheit der

Unternehmen sieht Weiterbildung als zentrale Antwort auf die Transformation der Wirtschaft – etwa auf dem Weg zu Digitalisierung oder Klimaneutralität. Mit Blick auf die (Ausweitung der) Arbeitsförderung ist es aus DIHK-Sicht wichtig, dass Praxiserfahrungen aus der Vergangenheit berücksichtigt werden – insbesondere, weil der zu fördernde Personenkreis ja schon zuletzt deutlich ausgeweitet wurde und mit dem vorliegenden Entwurf der Kreis der Anspruchsberechtigten abermals wachsen wird.

Zu den Praxiserfahrungen mit der Arbeitsförderung gehört beispielsweise, dass diese den Betrieben häufig zu bürokratisch erscheint. Dieser Eindruck wird in einer aktuellen DIHK-Umfrage bestätigt: Fast jedes fünfte Unternehmen gibt an, dass die zu komplizierten und schwer nutzbaren Fördermodalitäten der Arbeitsagenturen ein großer Hemmschuh bei der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten sind – kleinere Unternehmen berichten hier häufiger von Problemen als größere Betriebe. Daher muss der betriebliche Zugang zu den einzelnen Programmen so leicht und unbürokratisch wie möglich gestaltet werden; hierbei sollten insbesondere die Belange von KMU im Fokus stehen. Auch bei durch die Arbeitsagenturen geförderter beruflicher Weiterbildung muss zudem sichergestellt sein, dass diese nah am betrieblichen Bedarf ist. Weiterbildung „auf Vorrat“ hilft weder Betrieben noch dem Einzelnen.

Ein guter Beitrag dazu ist, dass die durch die Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildung Beschäftigter durch weniger kleinteilige Regelungen vereinfacht und entbürokratisiert werden soll. So wird es auch für KMU leichter, Leistungen der Arbeitsförderung in Anspruch zu nehmen. Der richtige Ansatz, die geförderte Weiterbildung einfacher und damit KMU-freundlicher auszugestalten, wird allerdings durch das neue Qualifizierungsgeld konterkariert. Denn da die Nutzung dieses Instruments grundsätzlich (mit einer Ausnahmeregelung für Kleinbetriebe) an das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrages mit Beschreibung des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs gekoppelt ist, dürften viele KMU und deren Beschäftigte von der Nutzung dieses Förderinstruments von vornherein ausgeschlossen sein. So sind die Tarifbindung und das Vorhandensein eines Betriebsrats in KMU deutlich niedriger bzw. seltener gegeben als in größeren Unternehmen.

D. Detailbewertung

Zur Ausbildungsgarantie:

Die DIHK lehnt die gesetzliche Verankerung der Ausbildungsgarantie und die Ausweitung außerbetrieblicher Ausbildung grundsätzlich ab. Eine Regelung, die sich nicht am Fachkräftebedarf von Unternehmen orientiert, wird weder den Betrieben noch den Jugendlichen und deren Zukunftsperspektiven gerecht.

Aus DIHK-Sicht wäre es der bessere Weg, die Ausbildungsgarantie weiterhin als Chancengarantie im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung umzusetzen. Unter Beteiligung von Gewerkschaften, Wirtschaft, Bundesregierung, Bundesländern und Bundesagentur für Arbeit wird dabei jedem ausbildungsinteressierten Menschen ein Pfad aufgezeigt, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führt. Jugendliche, die bis Ende September eines Jahres

keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, erhalten drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung – wenn auch nicht immer im Wunschberuf.

Wenn der Bundestag dennoch eine gesetzliche Regelung beabsichtigt, müssen die Regelungen zumindest so weit wie möglich zum Vorteil von jungen Menschen und Betrieben ausgestaltet werden und auf bewährten Instrumenten aufsetzen.

Berufsorientierungspraktikum (§ 48a SGB III neu)

Der DIHK befürwortet die Einführung eines neuen Berufsorientierungspraktikums für noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen aller Schulformen. Gut ist, dass das Praktikumsprogramm in Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt und die Förderung als Ermessensleistung ohne Begrenzung von Alter oder Zielgruppe ausgestaltet werden. Für Jugendliche in den Abgangsklassen sollte die Einbettung der zusätzlichen Berufsorientierungspraktika in die Curricula geklärt werden.

Positiv zu bewerten ist auch, dass Fahrt- und Übernachtungskosten für die Jugendlichen übernommen werden sollen, wobei die angemessene Fahrzeit als Bemessungsgrundlage bislang nicht definiert ist. Hier bedarf es einer Konkretisierung. Mit einer Dauer von ein bis sechs Wochen ist das Praktikumsprogramm klar von einer flexibilisierten Einstiegsqualifizierung abgegrenzt, ebenso von der Vorphase einer Assistenten Ausbildung (AsAflex) oder einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB). Es ist von Vorteil, dass Stationen in mehreren Betrieben möglich sind und damit die praktische Erkundung mehrerer Berufe bzw. Arbeitgeber ermöglicht wird.

Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III neue Fassung)

Sehr wichtig sind die geplanten Flexibilisierungen bei der Einstiegsqualifizierung (EQ), insbesondere zur Reduzierung der Mindestdauer von sechs auf vier Monate, zur Erleichterung der Durchführung in Teilzeit, die Zulassung zu EQs auch für Menschen mit Behinderungen sowie die Lockerungen beim Förderausschluss bei Vorbeschäftigung. Um den individuellen Planungen und Bedarfen von jungen Menschen und Betrieben gerecht zu werden, sollte darüber hinaus der Beginn einer EQ ganzjährig möglich sein und nicht wie bisher erst ab dem 1. Oktober eines Jahres. So könnten etwa Geflüchtete, die ganzjährig in Deutschland ankommen, noch besser in eine EQ einmünden. Der Stichtag 1. Oktober verliert auch für die Nachvermittlung von Ausbildungsverträgen nach dem Start des Ausbildungsjahres zum 1. August oder 1. September an Relevanz, da immer mehr Ausbildungsverträge auch noch zu einem späteren Zeitpunkt geschlossen werden.

Mobilitätzuschuss (§ 73 a SGB III neu)

Richtig ist, die regionale Mobilität der Jugendlichen noch besser zu unterstützen und so für einen besseren Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu sorgen. Der vorgesehene Mobilitätzuschuss für bezahlte Heimfahrten kann einen Beitrag dazu leisten. Allerdings wird die Entscheidung Jugendlicher, für einen Ausbildungsplatz umzuziehen in eine

Region in größerer Entfernung Wohnort, dadurch allerdings nicht wesentlich gefördert. Mitnahmeeffekte können zudem nicht ausgeschlossen werden.

Entscheidend für eine nachhaltige Verbesserung der Mobilität wäre hingegen die flächendeckende Einführung von kostenlosen oder günstigen Azubi-Tickets durch die Bundesländer sowie die Schaffung von zusätzlichem Wohnraum für Auszubildende. Das geplante Bund-Länder-Programm „Junges Wohnen“ sollte inkl. einer Ko-Finanzierung durch die Länder schnellstmöglich umgesetzt und die Zielgruppe der Auszubildenden dabei angemessen berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sollte die BA die Jugendlichen weiterhin zu schon vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten wie der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beraten. Auch viele Ausbildungsbetriebe bieten bereits Mobilitätsanreize wie bezahlte Heimfahrten oder das Bereitstellen von Wohnraum, auf die bei der Vermittlung durch die BA aufmerksam gemacht werden sollte.

Außerbetriebliche Ausbildungsplätze (§ 76 SGB III neue Fassung)

Bislang werden außerbetriebliche Ausbildungsplätze (BaE) nur für sozial benachteiligte Jugendliche und Lernbeeinträchtigte gefördert. Laut Kabinettsentwurf sollen sie nun als Ultima Ratio auch für junge Menschen in Regionen mit einer erheblichen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen geöffnet und mit einem Förderanspruch versehen werden. Es ist aus DIHK-Sicht richtig, für die Definition dieser Unterversorgung die Bewerber-Stellen-Relation heranzuziehen. Erhebliche Unterversorgung setzt laut Gesetzentwurf einen regionalen Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerber (mehr als zehn Prozent) gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen voraus. Nach DIHK-Ansicht sollte eine erhebliche Unterversorgung aber erst ab einem Überhang an Ausbildungsbewerbern von mehr als 20 Prozent festgestellt werden. Darüber hinaus sollten das Verhältnis von unversorgten Bewerbern zu unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen sowie die Ausbildungssituation in angrenzenden Agenturbezirken berücksichtigt werden. So könnten ggf. junge Menschen aus einem Agenturbezirk mit erheblicher Unterversorgung mit geringem Mobilitätsaufwand einen betrieblichen Ausbildungsplatz in einem benachbarten Agenturbezirk finden. Die neue Mobilitätsprämie kann dabei unterstützen.

Fördervoraussetzung ist laut Gesetzentwurf zudem, dass umfassende Bemühungen erfolgt sein müssen, den jungen Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung zu vermitteln. Zu diesen Bemühungen gehören die vorherige Wahrnehmung eines Angebotes der Berufsberatung; zudem müssen sowohl eigene Bewerbungsbemühungen als auch die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit erfolglos geblieben sein. In der Beratung müssen mögliche berufliche und regionale Ausbildungsplatzalternativen besprochen und ausgeschlossen worden sein. Außerdem gilt es zu prüfen, ob die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung mit anderen Förderinstrumenten (zum Beispiel durch eine Unterstützung im Rahmen einer Assistierten Ausbildung) erreicht werden oder eine Einstiegsqualifizierung angeboten werden kann.

Aus DIHK-Sicht darf bei der Beratung und Vermittlung in Ausbildung nicht der Wunschberuf der Bewerberin oder des Bewerbers Entscheidungsgrundlage sein. Neben Interessen und Neigungen müssen auch die Fähigkeiten und Kompetenzen der jungen Menschen sowie die konkreten Arbeitsmarktchancen von Berufen berücksichtigt werden. Wenn Ausbildungsbewerber an unrealistischen Wunschberufen festhalten, werden den Ausbildungsbetrieben nicht nur Bewerber für ihre freien Plätze entzogen, sondern wird darüber hinaus an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei qualifiziert.

Priorität muss es haben, die Vermittlung in die reichlich vorhandenen regulären Ausbildungsplätze zu verbessern und die Mobilität von Ausbildungsbewerbern zu befördern. Es ist daher zwingend erforderlich, die Kriterien für die nachweislichen Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen zu schärfen und zu monitoren, etwa zur genauen Zahl der erfolglosen Bewerbungen oder mit Blick auf eine notwendige gemeinsame Entscheidung von Bewerber und Ausbildungsberater zum Ausschluss von Ausbildungsplatzalternativen. Gemäß der in der Allianz für Aus- und Weiterbildung verankerten Chancengarantie sollten jedem ausbildungsinteressierten Menschen zunächst drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung unterbreitet werden - wenn auch nicht immer im Wunschberuf. Vor dem Angebot einer außerbetrieblichen Ausbildung sollten aus DIHK-Sicht vom Bewerber mindestens sechs bis zehn erfolglose Bewerbungen nachgewiesen werden müssen. Zudem sollten die Eigenbemühungen des Bewerbers mit Bezug zum Berufswunsch und zum aktuellen Ausbildungsmarkt überprüft werden.

Die Sozialpartner vor Ort sollen laut Gesetzentwurf in die Ermittlung der Unterversorgung sowie der konkreten regionalen Bedarfe an Angeboten der außerbetrieblichen Berufsausbildung einbezogen werden. Weitere Akteure wie die Kammern und Länder sollen bislang nur hinzugezogen werden können. Das genügt aus DIHK-Sicht nicht. Es ist wichtig, dass die Kammern mit ihrer Expertise zwingend einbezogen werden. Denn junge Menschen sollten auch außerbetrieblich nur Ausbildungen absolvieren, für die grundsätzlich ein Bedarf in den Betrieben besteht.

Positiv zu bewerten sind die geplante Erhöhung der Vermittlungspauschale für einen Übergang von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung und die Möglichkeit einer Fortsetzung der sozial-pädagogischen Betreuung im Betrieb durch den bisherigen Träger. Das verstärkt den Anreiz für Bildungsdienstleister, Auszubildende in Betriebe zu vermitteln und kann jungen Menschen mit Förderbedarf helfen, ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich zu beenden.

Ausbildungsplatzumlage (in der Gesetzesbegründung)

Die DIHK befürwortet ausdrücklich die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, wonach die Bundesregierung von der Einführung einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie Abstand nimmt. Ein solcher, absichtsvoller Regelungsverzicht des Bundes sowie die Reichweite des Berufsbildungsgesetzes sollte nach DIHK-Einschätzung eine Sperrwirkung für gesetzliche Regelungen auf Landesebene entfalten. Die Vermeidung einer Ausbildungsumlage auch auf Ebene der Bundesländer ist aus DIHK-Sicht

essenziell, um Betriebe bundesweit nicht weiter zu belasten, Fehlsteuerungen bei der Ausbildung auszuschließen und die verfassungsrechtliche Problematik von gruppenspezifischen Sonderabgaben zu vermeiden. Ausbildungsumlagen fehlt angesichts des skizzierten Bewerbermangels jede Rechtfertigung. Sie würde insbesondere diejenigen Betriebe stark belasten, die trotz intensiver Bemühungen ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können.

Zur Weiterbildungsförderung:

Änderungen bei der Förderung Beschäftigter (§ 82 SGB III n.F.)

Mit dem in der Begründung genannten Ziel, den Kreis der Förderberechtigten zu vergrößern, sollen künftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Förderung einbezogen werden, deren Berufsabschluss zwei (bisher: vier) Jahre zurückliegt. Der Zeitraum, der abgelaufen sein muss, um als Beschäftigter abermals in den Genuss einer Förderung kommen zu können, wird von vier auf zwei Jahren verkürzt. Begründet werden diese Schritte mit dem Ziel, Arbeitnehmer bei der Fortentwicklung ihrer Qualifikationen noch besser zu unterstützen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Die Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten trägt zu den im Entwurf genannten Mehrbelastungen der Arbeitslosenversicherung bei und wird daher insbesondere von Unternehmen kritisch gesehen, denen vor allem eine Senkung der Steuer- und Abgabenlasten wichtig ist. Wichtig ist in jedem Fall, dass die geförderten Qualifizierungen möglichst nah am Bedarf der Betriebe erfolgen und auch für KMU möglichst unbürokratisch zugänglich sind. Denn auch kleine und mittlere Unternehmen finanzieren ihrerseits die Angebote der Arbeitsförderung über ihre Beitragszahlungen mit und sollten die Angebote der Agenturen ihrerseits in der Praxis auch nutzen können.

Es wäre daher gut, wenn neben den im Entwurf bereits angelegten Vereinfachungen des Instrumentes der Beschäftigtenförderung weitere Entbürokratisierungsschritte angegangen würden. So könnte beispielsweise (wie beim neuen Qualifizierungsgeld, § 82a SGB III neu) auf die Maßnahmenzulassung verzichtet und auf eine ausschließliche Trägerzulassung gesetzt werden. Das macht die Verfahren weniger kompliziert und die Arbeitsförderung gerade für KMU leichter zugänglich. Auch die Mindestzahl von 120 Stunden für eine zu fördernde Maßnahme erweist sich nach den Rückmeldungen aus Unternehmen und IHKs in der Praxis häufig als Hemmschuh. Diese Grenze sollte daher abgesenkt werden.

Generell gibt es jenseits der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) alternative Qualitätssicherungsmechanismen, deren Anwendung in der Arbeitsförderung in Erwägung gezogen werden könnte. Das zwischenzeitlich ausgelaufene Bundesprogramm Bildungsprämie hat neben der AZAV diverse anerkannte Qualitätsmodelle berücksichtigt und könnte hier Vorbild sein.

An der in § 82 Abs. 1 Nr. 4 genannten Voraussetzung, dass berufliche Weiterbildung von Beschäftigten nur gefördert wird, wenn sie außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen

Träger im Betrieb durchgeführt wird, ändert sich laut aktuellem Gesetzentwurf nichts. In der Praxis werden damit gerade KMU vielfach um die Möglichkeit gebracht, im Rahmen der Förderung betriebliche und außerbetriebliche Anteile zu kombinieren, so wie es im Erfolgsmodell der dualen Ausbildung explizit vorgesehen ist. Dies birgt das Risiko, dass de facto ausschließ- lich unternehmens- und damit praxisferne Maßnahmen förderbar sind. Richtig wäre hingegen, Qualifizierungen zu fördern, die ausdrücklich auch im betrieblichen Interesse liegen, teilweise im Betrieb stattfinden können und damit am Ende die Beschäftigungsfähigkeit der beteiligten Arbeitnehmer vergrößern.

Der geplante Wegfall eines Auswahlermessens ist indes für die Berechen- und Planbarkeit sinnvoll – sowohl mit Blick auf die Betriebe als auch für deren Beschäftigte.

Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III neu)

Das neue Qualifizierungsgeld richtet sich laut Gesetzesbegründung an Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Dies betrifft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren berufliche Tätigkeit durch Techno- logien ersetzt werden könnte oder die in sonstiger Weise besonders vom Strukturwandel be- troffen sind. Beim Qualifizierungsgeld entfällt gemäß Abs. 1 Nr. 4 die Maßnahmen-, nicht aber die Trägerzertifizierung.

Im Kern handelt es sich um eine Lohnersatzleistung (§ 82b SGB III neu). Der Arbeitgeber kommt für die Kosten der Weiterbildungsmaßnahme auf (§ 82a, Abs. 2. Nr. 2 SGB III neu). Die Berechnung sieht auch Anrechnungen von Nebentätigkeiten vor (§ 82b und c SGB III neu). Aber: „Eine Drittfinanzierung der Arbeitgeber zum Beispiel durch ein Förderprogramm des Landes bleibt unberührt“ (Gesetzesbegründung). Der Betrieb ist zudem verpflichtet, den Nach- weis über die Indikatoren des Strukturwandels zu erbringen. Die Maßnahme muss mindestens 120 Stunden Dauer haben (§ 82a, Abs. 1. Nr. 5 SGB III neu).

Die Nutzung des Qualifizierungsgeldes ist grundsätzlich an das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder alternativ eines betriebsbezogenen Tarifvertrages gekoppelt, die bzw. der den strukturwandelrelevanten Qualifizierungsbedarf beschreibt (Abs. 2 Nr. 3). Lediglich Kleinstun- ternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern müssen eine Betriebsvereinbarung oder ei- nen betriebsbezogenen Tarifvertrag nicht vorweisen. Hier genügt eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers, dass die Voraussetzungen für Qualifizierungsgeld nach Abs. 2 Nr. 3 vorlie- gen. Viele KMU und deren Beschäftigte dürften daher von der Nutzung dieses Förderinstru- ments von vornherein ausgeschlossen sein. So sind die Tarifbindung und das Vorhandensein eines Betriebsrats in KMU deutlich niedriger bzw. seltener gegeben als in größeren Unterneh- men. Um beim Qualifizierungsgeld Verzerrungen zu Lasten von KMU zu reduzieren, sollte da- her mindestens die Beschäftigtengrenze, ab der eine Betriebsvereinbarung oder ein betriebs- bezogener Tarifvertrag vorhanden sein müssen, angehoben werden.

Offen bleiben beim Qualifizierungsgeld zudem eine Reihe von Umsetzungsfragen, die vermutlich erst eine detaillierte Konkretisierung in den Durchführungsbestimmungen finden werden. Dazu gehören die Abgrenzung zu den Transfergesellschaften, die Frage der förderbaren Themen (betriebsspezifisch oder betriebsübergreifend) und die Formate der Verfahren von Beantragung und Bewilligung. Hilfreich ist, dass die zum 1. Januar 2021 eingeführten Bestimmungen zur Kurzarbeit (§ 106a SGB III), nach denen Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten, die während der Kurzarbeit zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte und darüber hinaus – in Abhängigkeit von der jeweiligen Betriebsgröße – die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden, um ein Jahr und damit bis zum 31. Juli 2024 verlängert werden. Für die Planungen der Betriebe ist wichtig zu wissen, ob es Maximalförderungen – vor allem zur Dauer – gibt.

E. Ansprechpartner mit Kontaktdaten

Dr. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer, dercks.achim@dihk.de, Tel. 030 20308 1600

Markus Kiss, Referatsleiter Ausbildungspolitik und -projekte, kiss.markus@dihk.de, Tel. 030 20308 2516

Dr. Knut Diekmann, Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, diekmann.knut@dihk.de, Tel. 030 20308 2521

F. Beschreibung DIHK

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) haben sich die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein.

Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.



Information für den Ausschuss Arbeitnehmerkammer Bremen und Arbeitskammer des Saarlandes

Unaufgeforderte Stellungnahme 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

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Zusammenfassung

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßen es sehr, dass die Bundesregierung die Aus- und Weiterbildungsförderung stärken will. Gerade in Zeiten der Transformation ist die Arbeitsmarktpolitik gefragt, Beschäftigungsperspektiven zu erhalten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Umstiege in andere Berufe oder Branchen zu ermöglichen, der Veränderung von Berufsbildern Rechnung zu tragen und Abstiege und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dafür bietet der vorliegende Gesetzentwurf gute Ansatzpunkte. Die Bundesregierung setzt damit den mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz eingeschlagenen Weg fort, die investiven und präventiven Elemente in der Arbeitsförderung auszubauen. Das ist ebenso erfreulich wie die Tatsache, dass in diesem Kontext auch die berufliche Erstausbildung in den Fokus rückt, deren Stärkung letztlich das effektivste Mittel gegen den Fachkräftemangel ist.

Der Entwurf beinhaltet viele Vorhaben, die beide Kammern positiv bewerten:

- Die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III wird übersichtlicher und transparenter. Die Fördervoraussetzung, wonach die Tätigkeit des/der Beschäftigten vom Strukturwandel betroffen sein muss, soll künftig ebenso entfallen wie die Bindung einer abschlussbezogenen Weiterbildung an bestimmte Engpassberufe. Dadurch werden die Zugänge zu Weiterbildung einfacher.
- Die Einführung eines Qualifizierungsgeldes schließt eine Lücke: Beschäftigten, denen im Zuge des Strukturwandels der Arbeitsplatzverlust droht, soll der abgesicherte Verbleib im Unternehmen möglich werden, indem sie sich für einen neuen Aufgabenbereich weiterbilden. Weil die Förderbedingungen eher restriktiv ausgestaltet sind, wird das Instrument voraussichtlich aber nur begrenzte Reichweite entwickeln.
- Mit der Ausbildungsgarantie soll allen jungen Menschen Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung eröffnet werden. Der Kern der Reform

ist - neben der Ausdifferenzierung der Instrumente zur Berufsorientierung und -vorbereitung – eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche, die an einem von Unterversorgung geprägten Ausbildungsmarkt trotz Eignung und Bewerbungsbemühungen erfolglos bleiben. Diese Garantie ist durch einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf außerbetriebliche Ausbildung abgesichert. Dabei können die Indikatoren zur Definition von Unterversorgung allerdings nicht überzeugen. Die Kammern schlagen daher eine Alternative vor.

Arbeitnehmerkammer und die Arbeitskammer sehen allerdings auch Leerstellen und Nachbesserungsbedarfe:

- Die beiden Kammern bedauern besonders, dass die Einführung der Bildungs(teil)zeit mit Bildungszeitgeld gestrichen wurde. Sie ist im Koalitionsvertrag angekündigt und wurde noch im Referentenentwurf zum Aus- und Weiterbildungsförderungsgesetz als innovative Neuerung präsentiert. Wenn auch noch nicht jede der dort vorgestellten Regelungen aus Sicht der beiden Kammern optimal war, wird mit der Absage der Bildungs(teil)zeit ein großer weiterbildungspolitischer Schritt verpasst. Denn erstmals wäre es für Beschäftigte jenseits der Aufstiegsförderung möglich geworden, auf eigene Initiative und im eigenen Interesse eine arbeitsmarktpolitische Weiterbildung aufzunehmen. Die beiden Kammern setzen darauf, dass ein solches Instrument doch noch kommt – wenn nicht mit dieser Reform, dann mit der nächsten.
- Fraglich bleibt, wie die sich aus den Regelungen des Gesetzentwurfs ergebenden Mehrausgaben von rund 14 Millionen Euro im Jahr 2023, die sich auf rund 437 Millionen Euro pro Jahr ab 2026 erhöhen werden, aus Beitragsmitteln werden finanzieren lassen. Zu bedenken ist dabei, dass es in wesentlichen Teilen um gesamtgesellschaftliche Aufgaben geht. Sie in das SGB III zu integrieren ist sinnvoll und sachgerecht, sie aus den Beiträgen der Solidargemeinschaft der Versicherten zu finanzieren aber kritisch. Zur Refinanzierung ist ein regelgebundener Steuerzuschuss überfällig.

Grundsätzliche Einordnung und Bewertung

Vor uns liegen Jahre einer sich verändernden Arbeitswelt. Schon jetzt steigen die Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Zuge der digitalen und der sozial-ökologischen Transformation werden sich weitere Tätigkeiten verändern und andere hinzukommen. Die Beschäftigten müssen ihre beruflichen Kompetenzen immer wieder anpassen und beständig erweitern. In manchen Wirtschaftszweigen werden Arbeitsplätze wegfallen, während anderswo neue entstehen. Zugleich werden dem Arbeitsmarkt durch den Rentenübergang der geburtenstarken Jahrgänge viele erfahrene und gut ausgebildete Fachkräfte verloren gehen.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz und seinen verschiedenen Weiterentwicklungen hat die Arbeitsförderung im SGB III neue Wege eingeschlagen. Sie zielt nun auch auf Prävention von Arbeitslosigkeit durch die Weiterbildung von Beschäftigten. Aus Sicht der Arbeitnehmer- und der Arbeitskammer ist dies eine positive Entwicklung, die der vorliegende Gesetzentwurf auf gute Weise stärkt.

Dabei sehen die Kammern es aber durchaus kritisch, dass mit dem Qualifizierungschancengesetz erstmals den Arbeitgebern ein eigenständiger Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung eingeräumt wurde und bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter im SGB III nun die Interessen und der Planungshorizont von Betrieben im Vordergrund stehen. Es sind auch die Arbeitgeber, die nach § 82 SGB III in den Genuss der beitragsfinanzierten Fördermittel kommen, indem ihnen Kosten der Weiterbildungsmaßnahme erstattet und Zuschüsse zu den Lohnkosten für Ausfallzeiten gezahlt werden. Zusätzlich profitieren die Betriebe vom Kompetenzzuwachs ihrer Beschäftigten. Aus Sicht der Kammern ist es an der Zeit, die Leistungen für Arbeitgeber nach dem SGB III ganz (Rechtsanspruch auf Qualifizierungsberatung für Betriebe) oder mindestens teilweise (Weiterbildung § 82 SGB III) auf eine Finanzierung aus Steuern umzustellen.

Gerade weil bei der Förderung nach § 82 SGB III die Interessen der Arbeitgeber im Vordergrund stehen, ist die Absage der Einführung von Bildungs(teil)zeit und Bildungszeitgeld als weiteres Instrument zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter umso bedauerlicher. Denn damit wären die individuellen beruflichen Entwicklungsperspektiven von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ins Zentrum gestellt und im SGB III Möglichkeiten eröffnet worden, auf eigene Initiative und im eigenen Interesse eine arbeitsmarktpolitische Weiterbildung aufzunehmen. Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlands bedauern sehr, dass die Bundesregierung hier einen großen weiterbildungspolitischen Schritt zu verpassen droht. Dabei hätten die beiden Kammern auf weitere Verbesserung der im Referentenentwurf vorgeschlagenen Ausgestaltung gedrängt, etwa durch die Konstituierung eines Rechtsanspruchs auf Freistellung im TzBfG, die bessere Ausfinanzierung der Weiterbildungskosten, eine Lohnersatzleistung, die auch für untere Lohngruppen auskömmlich wäre, und

genügend Zeit, um einen Berufsabschluss erreichen zu können. Arbeitnehmer- und Arbeitskammer setzen darauf, dass die Bundesregierung in dieser Legislatur noch einen Weg findet, die im Koalitionsvertrag angekündigte Bildungs(teil)zeit umzusetzen.

Positiv bewerten die beiden Kammern das neue Qualifizierungsgeld, das bei größeren betrieblichen Umstrukturierungen die qualifizierte Weiterbeschäftigung im gleichen Betrieb sicherstellen soll. Auch wenn die konkreten gesetzlichen Regelungen recht voraussetzungsvoll sind, ist das Qualifizierungsgeld eine präventive Ergänzung zu Transfermaßnahmen und Transferkurzarbeitergeld (§§ 110, 111 SGB III), die bei Massentlassungen die möglichst nahtlose Weitervermittlung in neue Beschäftigung organisieren.

Transferleistungen und Qualifizierungsgeld verknüpfen gleichermaßen Kollektivrecht und Arbeitsförderung, um bei betrieblichen Umstrukturierungen oder Krisen Interessen auszugleichen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dieses Zusammenspiel begrüßen die Kammern ausdrücklich. Eine Lücke im Instrumentarium bleibt der Arbeitsmarktausgleich bei sektoralen Umstrukturierungen oder Krisen, wie sie im Zuge des digitalen und sozialökologischen Wandels zu erwarten sind. Solche Wandlungsprozesse bergen das Risiko, dass auf der einen Seite gut ausgebildete Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren und die Arbeitslosigkeit steigt, während auf der anderen Seite händeringend nach anderen Fachkräften gesucht und die Wirtschaft durch fehlendes Personal ausgebremst wird. Qualifizierte Umstiege von Beschäftigten von einer schrumpfenden in eine zukunftsfähige Branche sind eine Möglichkeit, diesem Fachkräfte-Paradox entgegen zu wirken. Österreich hat dafür das viel genutzte Instrument der „Arbeitsstiftung“ entwickelt, das ebenfalls auf einer Verknüpfung von Kollektivrecht und Arbeitsförderung basiert. Arbeitsstiftungen ermöglichen von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten qualifizierte Um- und Aufstiege durch Weiterbildung und adressieren zugleich proaktiv die künftigen Fachkräftebedarfe am Arbeitsmarkt. Das Land Bremen will diese österreichische Idee aufgreifen und plant derzeit ein Modellprojekt, das auch bundespolitisches Interesse wecken könnte.

Insgesamt sind die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlands überzeugt, dass bei der Weiterbildungsförderung mehr Anreize für Geringqualifizierte geschaffen werden müssen. Denn die positive Wirkung von Weiterbildung ist in dieser Gruppe besonders groß, die Teilhabe ist aber weiter unterproportional.¹ Dabei spielen auch finanzielle Hürden eine Rolle.² Das Land Bremen erprobt derzeit mit einem Landesprogramm, ob sich ein finanzieller Bonus bei der Weiterbildungsförderung von Geringqualifizierten nach dem QCG positiv auf die Zahl der Teilnehmenden auswirkt. Zu überlegen wäre auch, ob

¹ Kruppe, Thomas/Baumann, Martina (2019): Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale. IAB-Forschungsbericht 01/2019

² Osiander, Christopher/Stephan, Gesine (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys, IAB Discussion Paper 4/2018

etwa bei dem neuen Qualifizierungsgeld eine höhere Lohnersatzrate die Zugangshürden für diese Beschäftigtengruppe verringern könnte.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes sind erfreut, dass die berufliche Erstausbildung politisch wieder mehr positive Beachtung findet und unter dem Eindruck der demografischen Entwicklungen auch stärker gefördert werden soll. Ausbildung legt individuell den Grundstein für eine gute berufliche Zukunft und ist zugleich die Basis der Fachkräftesicherung. Die beiden Kammern begrüßen deshalb die Erweiterung der vorhandenen Instrumente zur Ausbildungsförderung im SGB III. Sie geben dabei zu bedenken, dass neben den betrieblichen auch die schulischen Berufsausbildungen von den gesetzlichen Angeboten der Ausbildungsförderung erreicht werden sollten.

Darüber hinaus unterstützen die beiden Kammern eine staatliche Ausbildungsgarantie für marktbenachteiligte Jugendliche, dringen aber darauf, dass die außerbetriebliche Ausbildung die Ausnahme bleibt und die Finanzierung aus Beitragsmitteln überdacht wird. Denn die Verantwortung für die duale Berufsausbildung liegt bei den Arbeitgebern. Es ist bedauerlich, dass deren Ausbildungsaktivitäten zu gering sind, um die demografische Fachkräftelücke zu verkleinern. Grundsätzlich ist zu überlegen, ob die Einführung einer gesetzlichen Umlagefinanzierung von Ausbildungskosten zusätzliche Anreize für Arbeitgeber schafft, sich stärker für Ausbildung zu engagieren, sodass weniger marktbenachteiligte Jugendliche durch Ausbildung bei Trägern versorgt werden müssten. Eine Umlagefinanzierung wird tarifvertraglich etwa im Baugewerbe und gesetzlich bei den Pflegeberufen erfolgreich praktiziert.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes nehmen zu einzelnen Regelungen wie folgt Stellung:

1) Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)

Mit dem Qualifizierungschancengesetz sind die Möglichkeiten zur Weiterbildung von Beschäftigten in der Arbeitslosenversicherung deutlich erweitert worden. Dabei bezieht sich die Förderung auf Betriebe, die Weiterbildungsbedarfe bei Beschäftigten ausmachen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales konstatiert berechtigterweise, dass die Nutzung des QCG durch die Betriebe bisher hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Die Arbeitnehmerkammer und die Arbeitskammer begrüßen deshalb die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III), die das Instrument nun leichter für die Betriebe zugänglich machen soll. Um die Nutzung des QCG durch die Betriebe weiter zu steigern, muss allerdings neben der Reform des § 82 auch die Bekanntheit des Förderinstrumentes bei den Betrieben erhöht werden. Aus der Sicht bei-

der Kammern können die Neuregelungen durchaus dazu beitragen, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und dafür sorgen, dass Anträge einfacher werden und die Förderung häufiger gewährt wird. Die Kammern befürworten, dass das Instrument nun leichter verständlich ist und die spätere Förderhöhe für die antragsstellenden Betriebe besser absehbar ist.

Erfreulich ist deshalb, dass das schwer zu prüfende Kriterium der Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel bzw. Weiterbildung in einem Engpassberuf als Fördervoraussetzung künftig entfallen soll. Es ist auch sinnvoll, dass die Varianten der Kostenübernahme der Lehrgangskosten durch die Arbeitgeber reduziert werden sollen. Die Planungssicherheit der antragstellenden Betriebe wird erhöht, indem die Fördersätze für Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse nicht länger Ermessensentscheidungen sind, sondern nun festgeschrieben werden. Positiv ist auch, dass in die Weiterbildungsförderung nach dem QCG zukünftig auch Beschäftigte einbezogen werden, deren Berufsabschluss oder QCG-Förderung erst zwei Jahre zurückliegt. So wird den sich schnell ändernden Anforderungen an die Kompetenzen Beschäftigten in der aktuellen Transformation besser Rechnung getragen als bisher. Begrüßenswert ist zudem, dass an der Mindeststundenzahl von 120 Stunden für förderfähige Maßnahmen festgehalten wird, um eine klare Abgrenzung beizubehalten zu den Maßnahmen, die von Arbeitgeber*innen finanziert werden müssen.

2) Einführung eines Qualifizierungsgeldes (§ 82-E)

Mit dem Qualifizierungsgeld soll ein neues Beschäftigung erhaltendes Instrument geschaffen werden, das an der kollektiven Betroffenheit von Beschäftigten in Krisen- und Wandlungsprozessen ansetzt. Im Fokus stehen Branchen und Betriebe, die unter starkem Transformationsdruck stehen, der sich durch Verschiebungen in der innerbetrieblichen Beschäftigungsstruktur auflösen lässt, indem Beschäftigte sich für neue Aufgabenbereiche qualifizieren können. Der Schwerpunkt liegt auf längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen.

Das Qualifizierungsgeld ist eine Lohnersatzleistung. Es ist sachgerecht, dass sich die Lohnersatzrate eng am Kurzarbeitergeld orientiert (60 bzw. 67 Prozent des Nettoentgelts, das durch die Weiterbildung entfällt). Das Qualifizierungsgeld ist an die Mindestdauer einer Maßnahme von mehr als 120 Stunden gebunden, um Mitnahmeeffekten vorzubeugen. Zu begrüßen ist insbesondere, dass das mögliche Förderspektrum von der Vermittlung von Grundkompetenzen bis zu abschlussbezogenen Umschulungen reicht. Die Maßnahmekosten sind vom Arbeitgeber zu finanzieren, weil berechtigterweise konstatiert wird, dass die Verantwortung für die notwendige betriebliche Reorganisation und die Entscheidung über die nötigen Weiterbildungen beim Betrieb liegen. In dieser Logik wird auf die Maßnahmezertifizierung verzichtet und zur Qualitätssicherung der Weiterbildung die Zertifizierung des Trägers verlangt.

Die Arbeitnehmerkammer und die Arbeitskammer begrüßen diese Erweiterung des präventiven Instrumentenportfolios im SGB III. Allerdings ist die Förderung voraussetzungsvoll. Nachzuweisen sind die Notwendigkeit der Weiterbildung eines erheblichen Teils der Belegschaft (mindestens 10 Prozent in Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten, mindestens 20 Prozent in größeren Betrieben) für die Dauer von drei Jahren ab Antragstellung. Zudem muss eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag vorliegen, in dem betriebsbezogen die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes geregelt und der Qualifizierungsbedarf definiert ist. Ausgenommen sind lediglich Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, bei denen eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreicht. Flächentarifverträge und Allgemeinverbindliche Tarifverträge erfüllen diese hohen Voraussetzungen nicht. Gangbarer erscheint der pragmatische Weg über Betriebsvereinbarungen, die die Kammern auch in diesem Kontext für sinnvoll und erstrebenswert erachten. Es wäre bedauerlich, wenn der sinnvolle Ansatz des Qualifizierungsgeldes als präventives Beschäftigung erhaltendes Instrument wegen der komplexen Fördervoraussetzungen eher selten zum Einsatz kommen könnte.

Um auch Beschäftigten aus nicht mitbestimmten oder einschlägig tarifgebundenen Unternehmen den Zugang zu ermöglichen, sollten gesetzliche Bestimmungen analog zu Transferleistungen nach §110 u. §111 SGB III geprüft werden. Ausreichend wäre so eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Beschäftigten in diesen Betrieben.

3) Einführung einer Ausbildungsgarantie

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlands begrüßen die Stärkung des bestehenden Instrumentariums zur Ausbildungsförderung ausdrücklich. Denn zu vielen jungen Menschen gelingt der Übergang in Ausbildung nicht oder nicht unmittelbar. Zu viele bleiben am Ende ohne Berufsabschluss und gehen einer prekären Zukunft entgegen, während der Wirtschaft zunehmend Fachkräfte fehlen.

Der Gesetzentwurf will insbesondere die Instrumente der Berufsorientierung und -vorbereitung stärken und um weitere Elemente ergänzen wie die Einführung von betrieblichen Kurzzeit-Praktika. Das Vorhaben, die Mindestdauer von Einstiegsqualifizierungen zu reduzieren, könnte allerdings dazu führen, dass noch weniger von der Möglichkeit der Anrechenbarkeit einzelner Module auf eine nachfolgende Ausbildung Gebrauch gemacht wird. Diese Neuregelung ist zu streichen. Die Möglichkeit zur Aufnahme einer Einstiegsqualifizierung nach gelöstem Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber lehnen die Kammern ab. Statt bei Problemen den Ausbildungsvertrag zu lösen, gilt es, das einmal geschlossene Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und zum Erfolg zu führen. Dafür gibt es mit AsA flex ein potentes Instrument, das mit individuellen Unterstützungsmöglichkeiten sowohl in der Vorbereitung auf eine Ausbildung als auch während der Ausbildung punkten kann. Es sollte viel stärker zum Einsatz kommen.

Der regionale Marktausgleich soll durch einen Mobilitätzuschuss verbessert werden. Danach werden bei Aufnahme einer Ausbildung in größerer Entfernung zum Wohnort im ersten Ausbildungsjahr die Kosten einer monatlichen Familienheimfahrt refinanziert. Das ist positiv, wenn auch zu wenig. Denn zugleich müsste über eine Erhöhung der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und über die Unterstützung beim Wohnen nach § 80a SGB III (Förderung von Jugendwohnheimen) nachgedacht werden, damit junge Menschen nicht als Ungelernte in den Arbeitsmarkt einmünden, weil sie sich angesichts steigender Lebenshaltungs- und Mietkosten eine Ausbildung nicht leisten können.

Sehr begrüßenswert ist, dass die Förderung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung künftig als gesetzliche Anspruchsleistung ausgestaltet ist. Positiv ist zudem, dass sie möglichst in kooperativer Form erfolgen und die an den Träger gezahlte Vermittlungspauschale für den Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis um 1 000 Euro erhöht werden soll. Beides unterstreicht den Vorrang der betrieblichen vor der außerbetrieblichen Ausbildung. Dass bei Bedarf die Unterstützung für junge Menschen nach Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis durch denselben Träger fortgeführt werden kann, halten beide Kammern ebenfalls für eine gute Neuregelung, um den Ausbildungserfolg nachhaltig zu sichern.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlands begrüßen es ausdrücklich, dass es künftig auch marktbenachteiligten jungen Menschen möglich sein soll, in außerbetriebliche Berufsausbildung einzumünden. Politisch ist damit anerkannt, dass es regional oder berufsspezifisch eine Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen gibt und mehr geeignete Bewerber*innen nach Ausbildungsstellen suchen als die Wirtschaft anbietet. Die Kriterien zur Feststellung der Marktbenachteiligung als Fördervoraussetzung - Berufsberatung wurde in Anspruch genommen, hinreichend viele Bewerbungen und Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit blieben erfolglos – sind sachgerecht. Die Kammern unterstützen die Ausweitung der Zielgruppe ausdrücklich im Interesse der marktbenachteiligten Jugendlichen, die sonst ohne Berufsabschluss zu bleiben drohen. Dabei ist für ein wahlfähiges Angebot Sorge zu tragen. Arbeitnehmer- und Arbeitskammer sind jedoch nicht überzeugt, dass außerbetriebliche Ausbildung perspektivisch die alleinige Maßnahme gegen die Unterversorgung mit Ausbildungsstellen bleiben kann. Denn als Reaktion auf eine staatliche Ausbildungsgarantie für Jugendliche könnten sich die Arbeitgeber noch weiter aus ihrer Verantwortung für die Ausbildung zurückziehen. Dass sie ihr derzeit nicht ausreichend gerecht werden, legt die niedrige Ausbildungsbetriebsquote von nur 19,4 Prozent nahe. Auch das Sinken der Ausbildungsquote auf niedrige 4,8 Prozent³ und 60.400

³ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2022.

geeignete, aber ohne Ausbildungsplatz gebliebene junge Menschen⁴ zeugen davon, dass die Ausbildungsaktivitäten der Wirtschaft längst nicht ausreichen, zumal im demografischen Wandel große Ersatzbedarfe in nahezu allen Berufsfeldern prognostiziert sind. Als „erzwungene Selbsthilfe“ für Arbeitgeber hat das Bundesverfassungsgericht schon 1980 eine gesetzliche Arbeitgeberabgabe zur Umlagefinanzierung von Ausbildung charakterisiert.⁵ Das Bundesland Bremen führt derzeit landesgesetzlich eine solche Sonderabgabe ein, um Anreize für ein größeres Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und Marktungleichgewichte ausgleichen zu können.

Wenig überzeugend sind die Vorstellungen, den regionalen Bedarf an außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten zu definieren. Geradezu fragwürdig ist in diesem Kontext die Verknüpfung des individuellen Rechtsanspruchs eines jungen Menschen auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung mit der erheblichen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen in der Region in der er oder sie wohnt. In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass die Agenturen für Arbeit diese Unterversorgung feststellen sollen. Dabei soll als Indikator ein Überhang der Zahl der bei der Berufsberatung gemeldeten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber von mehr als zehn Prozent gegenüber den der Agentur gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen leitend sein. Dabei bildet die Geschäftsstatistik der Agenturen für Arbeit nur einen kleinen Teil des Marktgeschehens ab. Am Beispiel des Bundeslands Bremen illustriert: Für 2022 gäbe es bei 4.456 gemeldeten Bewerber*innen und 4.734 gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen keinen Bedarf an und damit auch keinen Rechtsanspruch auf außerbetriebliche Ausbildung.⁶ Das Bundesland ist aber eine Einpendelregion und die Marktkonkurrenz ist groß. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das die offizielle Ausbildungsstatistik führt, hat Indikatoren entwickelt, die Realitäten deutlich besser abbilden. So zeigt das Verhältnis von Ausbildungsstellenangebot zu den institutionell erfassten Bewerber*innen (AQI) für das Bundesland Bremen eine deutliche Unterversorgung: Auf 72,1 angebotene Ausbildungsstellen kommen im Land Bremen 100 geeignete Bewerber*innen.⁷ Das gleiche gilt für das Saarland. Während die Geschäftsstatistik der Agentur für Arbeit einen deutlichen Überhang an Ausbildungsstellen aufweist (4.573 Bewerber*innen zu 7.061

⁴ Alexander Christ, Eric Schuß, Bettina Milde, Ralf-Olaf Granath (2022): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September; Fassung vom 17.01.2023. Bonn 2022.

⁵ BVerfGE 55, 274

⁶ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Der Ausbildungsmarkt, Hannover, September 2022

⁷ Alexander Christ, Eric Schuß, Bettina Milde, Ralf-Olaf Granath (2022): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September; Fassung vom 17.01.2023. Bonn 2022.

Ausbildungsstellen)⁸ ergibt die aussagekräftigere Ausbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ein anderes Bild (81,5 Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber*innen⁹).

Der im Gesetzentwurf vorgeschlagene Indikator ist aus Sicht der beiden Kammern nicht geeignet, um eine Unterversorgung festzustellen. Denn er gibt die regionale Nachfragesituation nur bedingt wider und unterschätzt sie insbesondere in Einpendlerregionen systematisch. Sachgerecht wäre die Verwendung des regelmäßig vom BIBB berichteten Indikators AQI, der regionalisiert sowohl auf Länderebene als auch auf Agenturbezirksebene vorliegt. Aus Sicht der Kammern ist von einer erheblichen Unterversorgung auszugehen, wenn auf 100 Ausbildungsinteressierte weniger als 85 Ausbildungsstellen kommen. Ergänzend käme als Nebenindikator auch die Einmündungsquote der Bewerber*innen infrage, die die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen haben (BEQ). Die BEQ gibt Hinweise auf die Einmündungschancen von geeigneten und Bewerber*innen am Wohnort, die unter anderem davon abhängen, ob ein ausreichendes Ausbildungsstellenangebot zur Verfügung steht. Um den regionalen Druck auf den Ausbildungsmarkt einschätzen zu können, könnte zusätzlich der vom IAB vorgeschlagene Pendlersaldo der Auszubildenden als zweiter Nebenindikator zu Rate gezogen werden. Wegen der besonderen Bedeutung der Auswahl der Indikatoren für das Einlösen der Ausbildungsgarantie für marktbenachteiligte Jugendliche hat die Arbeitnehmerkammer Bremen ein Indikatorenset entwickelt, das dieser Stellungnahme anhängt. Zu berücksichtigen ist zudem, dass es nicht nur regional, sondern auch bezogen auf einzelne Berufe zu Unterversorgungssituationen kommen kann. Die Ausbildungsmarkt-Indikatoren sollten deshalb auch auf Berufsebene verfügbar sein.

Wichtig ist den beiden Kammern, dass die Sozialpartner vor Ort und weitere Akteure wie die Wirtschafts- und Arbeitnehmerkammern regelhaft in die Bedarfsermittlung einbezogen werden.

Abschließend stellen die beiden Kammern fest, dass die Ausbildungsförderung im SGB III traditionell die duale betriebliche Ausbildung adressiert und die schulischen Berufsausbildungen ausblendet. Betroffen sind insbesondere klassische Frauenberufe im Bereich Sozialpädagogik und Gesundheit, die schon längst zu den Engpassberufen zählen. Die Einführung einer Ausbildungsgarantie sollte dafür genutzt werden, dieses Ungleichgewicht aufzuheben und die Reichweite der Instrumente zur Ausbildungsförderung auf vollqualifizierende schulische Berufsausbildungen auszuweiten.

⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Der Ausbildungsmarkt, Frankfurt a.M., September 2022

⁹ Alexander Christ, Eric Schuß, Bettina Milde, Ralf-Olaf Granath (2022): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September; Fassung vom 17.01.2023. Bonn 2022.

4) **Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit**

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßen Anreize, die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. Sie befürworten die Verlängerung der Sonderregelung nach § 106a SGB III bis zum 31. Juli 2024, um die getroffenen Regelungen evaluieren zu können.

April 2023

Regine Geraedts

Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
Arbeitnehmerkammer Bremen
geraedts@arbeitnehmerkammer.de

Luise Assmann

Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
Arbeitnehmerkammer Bremen
m.assmann@arbeitnehmerkammer.de

Anhang zur Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Arbeitskammer des Saarlandes zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Indikatorenset zur Identifikation einer erheblichen regionalen Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen (Arbeitnehmerkammer Bremen)

Vorbemerkungen

Die Arbeitnehmerkammer begrüßt die Erweiterung der Zielgruppe für die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) um marktbenachteiligte Jugendliche. Dabei sollen zusätzliche Plätze regional dort zur Verfügung gestellt werden, wo eine erhebliche Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen festzustellen ist. Als kleinräumige Gebietsstruktur legt der Gesetzentwurf die Bezirke der Agenturen für Arbeit fest. Als Indikator soll ein Überhang der Zahl der bei der Berufsberatung gemeldeten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber von mehr als zehn Prozent gegenüber den der Agentur gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen gelten. Auf dieser Berechnungsbasis sollen die Agenturen für Arbeit vor Ort eine mögliche erhebliche Unterversorgung ermitteln.

Die Geschäftsstatistik der Agentur für Arbeit ist als Datengrundlage allerdings wenig geeignet. Sie erlaubt nur einen begrenzten Blick auf den Ausbildungsmarkt, denn sie erfasst nur die jungen Menschen und Ausbildungsbetriebe, die die Beratungs- und Vermittlungsdienstleitungen der Agenturen für Arbeit in Anspruch nehmen. Weil das Einschalten der Agenturen weder für Bewerberinnen und Bewerber noch für Betriebe verpflichtend ist, bleibt ein Teil von Angebot und Nachfrage statistisch unsichtbar. Eine deutliche Untererfassung der Nachfrage entsteht systematisch bei den Agenturen, bei denen es im Umland eine hohe Zahl von ausbildungsinteressierten und chancenreichen jungen Menschen gibt, die statistisch aber nicht vor Ort, sondern an ihrem jeweiligen Wohnort erfasst werden. Besonders in Einpendelregionen entsteht dadurch ein verzerrtes Bild zuungunsten marktbenachteiligter Jugendlicher.

Besser geeignet für die Feststellung einer erheblichen Unterversorgung ist ein Indikator, der regional alle statistisch registrierten betrieblichen Ausbildungsstellen als Angebot und alle statistisch registrierten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber als Nachfrage einbezieht und zueinander ins Verhältnis setzt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das die amtliche Berufsbildungsstatistik führt, berechnet diesen Indikator regelmäßig (AQI = Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten). Gegenüber dem im Gesetzesentwurf vorgeschlagenen Indikator besteht der Vorteil, dass er Gesamtangebot und gesamtnachfrage realistischer abbildet und regional auch erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber aus dem Umland in die Berechnung einbezogen sind. Einpendelregionen sind dadurch strukturell nicht mehr durch den Berechnungsmodus benachteiligt.

Generell empfiehlt es sich, mehrere Indikatoren zu nutzen, um zu einer validen Einschätzung der Versorgung mit Ausbildungsplätzen zu kommen. Die Arbeitnehmerkammer schlägt deshalb ein Indikatorenset vor. Es umfasst einen Hauptindikator und zwei Nebenindikatoren, sodass mehrere Faktoren einbezogen werden können. Sollte es im Sinne eines möglichst schlanken Verwaltungsverfahrens um die Beschränkung auf einen einzigen Indikator gehen, um eine mögliche Unterversorgung zu ermitteln, empfiehlt die Arbeitnehmerkammer den Hauptindikator auf der Datengrundlage und der Berechnungsmethode des BIBB.

Hauptindikator 1: Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten (AQI)

Der Indikator AQI (Angebotsquote zugunsten der Ausbildungsinteressierten) zeigt an, wie viele betriebliche Ausbildungsplatzangebote rechnerisch jeweils auf 100 statistisch registrierte Bewerberinnen und Bewerber kommen. Das BIBB bezeichnet die AQI als den geeignetsten Ansatz, um auf Basis amtlicher Daten jahresaktuell die Ausbildungsmarktverhältnisse für junge Menschen abzuschätzen, die nach einem Ausbildungsplatz suchen. Per definitionem sind „Ausbildungsinteressierte“ hier Jugendliche, deren Berufseignung und sogenannte Ausbildungsreife positiv geprüft ist entweder durch die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Agentur für Arbeit oder durch die Ausbildungsbetriebe, bei denen sie ein Bewerbungsverfahren durchlaufen haben und eingestellt wurden.

Die Daten zur Berechnung sind zeitnah verfügbar. Das BIBB berechnet die AQI jeweils im Dezember d.J. für das im September beendete Berichtsjahr. Die AQI steht für Bundesländer ebenso zur Verfügung wie für Arbeitsagenturbezirke. Als Kennziffer, ab der eine erhebliche Unterversorgung festgestellt werden kann, schlägt die Arbeitnehmerkammer einen Wert von unter 85 vor.

Berechnungsformel:

Ausbildungsverträge + betriebliche Ausbildungsstellen, die unbesetzt geblieben sind im Berichtsjahr /
Ausbildungsverträge + Bewerber*innen, die nicht in eine Ausbildung einmündeten im Berichtsjahr *
100

Nebenindikator 1: Bewerber/-inneneinmündungsquote (BEQ)

Die Bewerbereinmündungsquote (BEQ) beruht auf der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Sie berechnet den prozentualen Anteil der tatsächlich in betriebliche Ausbildung eingemündeten jungen Menschen, die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen haben. Damit gibt die BEQ wichtige Hinweise zu den Chancen der Jugendlichen am Wohnort, sich erfolgreich zu bewerben. Wer von der Agentur für Arbeit mit Bewerberstatus geführt wird, ist für eine Berufsausbildung geeignet und gilt als „ausbildungsreif“. Umso mehr dürften die Einmündungschancen davon abhängen, ob ein ausreichendes und passendes Ausbildungsstellenangebot zur Verfügung steht.

Die Daten zur Berechnung sind zeitnah jeweils Ende Oktober d.J. für das im September beendete Berichtsjahr verfügbar. Sie stehen für Bundesländer ebenso zur Verfügung wie für Arbeitsagenturbezirke. Als Kennziffer, ab der eine erhebliche Unterversorgung festgestellt werden kann, schlägt die Arbeitnehmerkammer einen Wert von unter 40 Prozent vor.

Berechnungsformel:

Bei der Agentur für Arbeit gemeldete Bewerber*innen / davon in betriebliche Ausbildung eingemündete Bewerber*innen * 100

Nebenindikator 2: Gewichteter Pendlersaldo der Auszubildenden

Einpendelregionen übernehmen nicht nur die Versorgung der Jugendlichen vor Ort, sie haben darüber hinaus eine Versorgungsfunktion für umliegende Regionen und Agenturbezirke. Das ist umso bedeutsamer, wenn im Umland das Ausbildungsangebot unterdurchschnittlich ist, es aber zugleich viele chancenreiche Bewerber*innen gibt. Im Ergebnis kann es zu überdurchschnittlich vielen unversorgte Bewerber*innen kommen, weil Ausbildungsstellen in großem Umfang an Bewerber*innen aus dem Umland vergeben werden. Regelmäßig bleiben überdurchschnittliche viele geeignete junge Menschen von vor Ort mit ihren Bewerbungen erfolglos.

Das IAB hat einen Indikator entwickelt, der den gewichteten Pendlersaldo der Auszubildenden über die Grenzen der Agenturbezirke ermittelt. Mit diesem Indikator lässt sich die statistische Untererfassung der Ausbildungsnachfrage durch Pendlerbewegungen verdeutlichen. Gewichtete Pendlersalden zwischen minus 50 und plus 50 können demnach als ausgeglichen gelten. Bei Salden ab 100 kann von einem hohen Einpendlerüberschuss gesprochen werden.

Berechnungsformel:

Einpendelnde Auszubildende minus auspendelnde Auszubildende (Dezember d.J.) / Auszubildende am Arbeitsort * 1000

April 2023

Regine Geraedts

Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Arbeitnehmerkammer Bremen

geraedts@arbeitnehmerkammer.de