



---

## Schriftliche Stellungnahme

### Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung

---

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**

**Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages**

**Öffentliche Anhörung am 22. Mai 2023 zum Gesetzentwurf  
der Regierung "Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und  
Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz)" sowie weiterer damit  
verbundener Drucksachen**

**Stellungnahme Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche  
Weiterbildung**

**I. Vorbemerkungen zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungs-  
förderung**

Die Gesetzgebungsinitiativen der Bundesregierung verfolgen die richtige Intention, Weiterbildung als präventive Investition zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter zu fördern, um die im Rahmen des ESSR eingegangene Verpflichtung, eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auf mindestens 65 Prozent im Jahr 2030 zu erreichen.

Der Wuppertaler Kreis setzt sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Weiterbildung ein und hat zu dem Referentenentwurf zum Weiterbildungsgesetz Stellung genommen, wobei er sich im Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung konzentriert hat.

Er begrüßt, dass die Regierung auf das Vorhaben der Einführung einer Bildungs(teil)zeit mit dem dem Deutschen Bundestag zugeleiteten Regierungsentwurf (vorerst) verzichtet hat.

**II. Zum vorgelegten Gesetzentwurf und den weiteren Anträgen im  
Einzelnen**

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

a.) Sachverhalt

Mit dem Regierungsentwurf zum „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz)“ strebt die Bundesregierung die Verbesserung der Qualifikation von Beschäftigten durch eine kontinuierliche und präventive Weiterbildung an. Ziel ist, dem Demografie- und Strukturwandel zu begegnen, die Fachkräftebasis zu sichern und berufliche Engpässe zu verhindern. Mit dem Gesetzesvorhaben setzt die Bundesregierung eine zentrale Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag um.

Dieses soll durch die Reform der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III, die Einführung eines Qualifizierungsgeldes, einer Ausbildungsgarantie sowie der Verlängerung der bestehenden Regelung zur beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit erreicht werden. Der Regierungsentwurf wird dem eigenen Anspruch, die Attraktivität der geförderten betrieblichen Weiterbildung zu steigern, jedoch in mehrfacher Hinsicht nicht gerecht:

Der bereits stark fragmentierten und komplexen Förderkulisse in der Weiterbildung weitere Förderinstrumente hinzuzufügen ist der falsche Weg, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen. Das Förderinstrumentarium im Weiterbildungssystem ist bereits durch eine Vielzahl an rechtlichen Bestimmungen und immer neuen Incentivierungen - wie Bürgergeldbonus, Weiterbildungsprämien, Weiterbildungsgeld, Aufstiegs-BAföG, Lebenschancen-BAföG - um nur einige zu nennen - gekennzeichnet und wird durch die zusätzliche Förderinstrumente wie das Qualifizierungsgeld nun weiter verkompliziert. Dabei wäre eine Entschlackung und Abstimmung der Förderinstrumentarien für die Steigerung der Akzeptanz bei Beschäftigten, Arbeitslosen und Wirtschaft dringend notwendig.

Gesamtwirtschaftlich sollen die zusätzlich aufgebrauchten finanziellen Mittel für Weiterbildung und für den Lebensunterhalt während der Weiterbildung sowohl zu höheren Löhnen, zu stabilerer und besserer Beschäftigung für die Menschen als auch zu steigenden Einnahmen für die Sozialversicherung und den Staat führen. Um diese zukünftigen Erträge zu erreichen, muss die geförderte Weiterbildung den Fokus auf die tatsächlichen Bedürftigen richten und attraktiv und nachvollziehbar gestaltet sein.

Die rechtlichen Anpassungen der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III stellen jedoch keine Verwaltungsvereinfachung dar, sondern führen mit den zusätzlichen Weiterbildungsinstrumenten zu mehr Intransparenz und Rechtsunsicherheit bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Maßstab für die Zukunftssicherung von betrieblicher wie öffentlich geförderter Weiterbildung muss ihre klare Bedarfsorientierung und ihre Anwendbarkeit am Arbeitsplatz sein. Wird die konkrete Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt aus dem Fokus gerückt, steht zu befürchten, dass die entstandenen Kosten nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen der gesetzlichen Neuregelungen stehen und dass unerwünschte Nebenwirkungen auftreten.

Diese Nebenwirkungen treten auf in Form von Fehlanreizen, die Mitnahmeeffekte auslösen und zu Lasten der Beitragszahler und am Bedarf der Wirtschaft vorbei geförderte Weiterbildungsmaßnahmen hervorbringen. Unspezifische, im Interesse Einzelner, wahrgenommene Bildungsmaßnahmen eröffnen nicht nur keinen betrieblichen Nutzen, sondern könnten (wie manche Bildungsurlaube) die ohnehin schon kritische Situation des Fachkräftemangels sogar weiter verschärfen.

Insgesamt lässt der Regierungsentwurf eine tatsächliche Verbesserung der Ausrichtung auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten und vom Strukturwandel betroffenen Personen vermissen. Auch mit den neuen Förderinstrumenten können diese Personen sich den temporären Ausstieg aus dem Erwerbsleben zum Zwecke der Weiterbildung nicht leisten.

Vielmehr haben neue Förderinstrumente wie das das Qualifizierungsgeld verbunden mit weiteren Transferleistungen ein attraktives Ersatzeinkommen dar. Je geringer der Abstand von Transfer- und Zusatzeinkommen zum Arbeitslohn ist, je eher besteht das Risiko des Fehlanreizes, statt einer Beschäftigung die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme vorzuziehen und möglichst lange im staatlichen Transfersystem zu verbleiben.

Der Regierungsentwurf sieht nach wie vor eine deutliche Erhöhung an Ansprüchen der Leistungsberechtigten vor, die aus Beitragsmitteln bezahlt werden sollen. So werden die Mehrkosten bei der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2026 trotz der Streichung der Mehrkosten der Bildungsteilzeit, die im Referentenentwurf auf 771 Mio. Euro beziffert wurden, immer noch mit 437 Mio. Euro angesetzt.

Diese Mehrkosten stellen eine Hypothek zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung dar, die mit ihren Beiträgen diese erheblichen Zusatzkosten tragen müssen.

b) Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen im Einzelnen

## **1. Berufsorientierungspraktikum (§ 48a SGB III)**

Noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen können von der Agentur für Arbeit durch betriebliche Berufsorientierung und zur Berufswahlentscheidung gefördert werden. Ziel ist, den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu unterstützen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind. Die Förderung umfasst die Übernahme der Kosten für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb und die Kosten für Unterkunft, wenn die Entfernung zwischen Praktikumsbetrieb und Wohnort zu groß ist.

### *Votum*

Der Wuppertaler Kreis begrüßt das Berufsorientierungspraktikum. Es ist ein Instrument, das Heranwachsende bei der beruflichen Orientierung und Berufswahlentscheidung unterstützt. Ein Berufsorientierungspraktikum kann dabei naturgemäß kein Ersatz für eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB) sein, stellt jedoch eine niederschwellige sinnvolle Ergänzung dar.

Der Verzicht auf engere Vorgaben schafft den Jugendlichen die Möglichkeit, innerhalb eines flexiblen Zeitraumes von zwei bis sechs Wochen einen oder mehrere Praktikumsbetriebe kennenzulernen, sich mit den beruflichen Anforderungen vertraut zu machen und dadurch eine Entscheidungshilfe für eine gezieltere Berufswahl zu treffen. Dies verbessert den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und reduziert das Risiko von späteren Ausbildungsabbrüchen. Die Übernahme von Fahrt- und Unterbringungskosten erhöht die Inanspruchnahme des Berufsorientierungspraktikums und ermöglicht es Jugendlichen, auch vom Wohnort entfernte Praktikumsbetriebe auszuwählen.

## **2. Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III)**

Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse in Höhe der von ihnen mit der oder dem Auszubildenden vereinbarten Vergütung zuzüglich des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert werden. Die Mindestdauer der Einstiegsqualifizierung wird von sechs auf vier Monate verkürzt, eine Durchführung in Teilzeit nicht

mehr auf die Erziehung eigener Kinder oder die Pflege von Familienangehörigen begrenzt, und die Einstiegsqualifizierung für Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 19 kann zusätzlich gefördert werden, wenn sie auf eine Ausbildung nach den Ausbildungsregelungen des § 66 Berufsbildungsgesetz oder des § 42r Handwerksordnung vorbereitet. Der Förderausschluss für Fälle, in denen ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, wird gestrichen.

#### *Votum*

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die Flexibilisierung und Vereinfachung der Regelungen des § 54a SGB III. Einstiegsqualifizierungen sind ein sinnvolles Instrument, um nicht ausbildungsreife Menschen auf die betriebliche Berufsausbildung vorzubereiten. Durch die Verkürzung der Mindestdauer der Maßnahme auf vier statt sechs Monate wird die Möglichkeit, Defizite der Bedarfsträger, die einer Vermittlung in eine Ausbildung im Wege stehen, in gezielter zeitlich komprimierter Form anzugehen, geschaffen. Auch die neu geschaffene Möglichkeit, in Fällen, in denen zuvor ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, eine erneute Förderung für denselben Betrieb zu erhalten, ist zu begrüßen. Gleiches gilt für die Zulassung von Menschen mit Behinderung und die verbesserte Regelung zur Durchführung einer Maßnahme in Teilzeit.

### **3. Mobilitätzuschuss (§ 73a SGB III)**

Mit einem Mobilitätzuschuss kann die Agentur für Arbeit Auszubildende durch die Übernahme der erforderlichen Fahrtkosten für eine monatliche Familienheimfahrt im ersten Ausbildungsjahr fördern, um sie während einer nach § 57 Absatz 1 förderungsfähigen Maßnahme zu unterstützen, wenn die Ausbildungsstätte vom bisherigen Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann.

#### *Votum*

Der neue Mobilitätzuschuss weist in die richtige Richtung, um die Mobilität von Auszubildenden zu erhöhen und ein Ausbildungsangebot in einem Betrieb außerhalb der Pendelentfernung zum bisherigen Wohnort anzunehmen. Bund und Länder haben sich im Rahmen des Entlastungspakets darauf verständigt, ein „49-Euro-Ticket“ einzuführen. Der Wuppertaler Kreis regt an, im Rahmen des Mobilitätzuschusses auch die Kosten eines solchen Deutschlandtickets zu übernehmen. Zugleich würde ein solches Angebot einen Anreiz für den Umstieg vom Auto auf öffentliche Verkehrsmittel setzen und damit zur Erreichung der Klimaziele beitragen.

Ein Mobilitätzuschuss kann Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt reduzieren. Es muss jedoch bezweifelt werden, dass die Übernahme von Fahrtkosten einmal pro Monat im ersten Ausbildungsjahr genügend Anreiz für Auszubildende darstellt, eine Ausbildung fernab vom bisherigen Wohnort anzutreten. Bei einer Regeldauer von drei Jahren für eine Berufsausbildung entstehen den Auszubildenden erhebliche Lebenshaltungs- und Unterbringungskosten, die gerade in Metropolregionen nicht durch die Ausbildungsvergütung gedeckt werden können. Engpassfaktor bleibt damit finanzierbarer und damit geförderter Wohnraum für Auszubildende am Ausbildungsort.

#### **4. Außerbetriebliche Berufsausbildung (§ 76 SGB III)**

Die Regelung, dass die Agentur für Arbeit förderungsberechtigte junge Menschen durch eine nach § 57 Absatz 1 förderungsfähige Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (außerbetriebliche Berufsausbildung) fördern kann, wird ergänzt durch eine Förderung der Nachbetreuung junger Menschen nach Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis, um einen erfolgreichen Abschluss sicherzustellen. Dabei legt die Agentur für Arbeit die erforderlichen Unterstützungselemente in Abstimmung mit dem Träger der Maßnahme im Einzelfall fest. Die Förderung endet spätestens mit dem Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung.

##### *Votum*

Dort, wo es zu keiner betrieblichen Ausbildung kommt, ist die außerbetriebliche Berufsausbildung aufgrund der sonst fehlenden Alternativen für junge Menschen eine berechtigte Option. Dabei muss der Übergang von außerbetrieblicher Ausbildung in betriebliche Ausbildung so effizient und so früh wie vertretbar umgesetzt werden.

Es besteht bereits ein breites Angebot außerbetrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten. Für die Initiierung und Einrichtung weiterer außerbetrieblicher Berufsausbildungsstätten sieht der Wuppertaler Kreis keinen Bedarf. Vor der Schaffung neuer Angebote bei regionaler Unterversorgung, sollten immer alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, den Ausbildungssuchenden marktgerechte Angebote für eine betriebliche Ausbildung zu unterbreiten.

Für die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie wird mit Mehrausgaben in Höhe von rund 153 Millionen Euro im Jahr 2026 gerechnet. Der weit überwiegende Teil entfällt auf zusätzliche rund 3.000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen ab

dem Jahr 2024. Im Zeitraum von 2024 bis 2026 fallen für die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie 288 Mio. Euro Mehrausgaben an. Geht man bei dem „weit überwiegender Teil“ von 2/3 Ausgabenanteil für die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) aus, sind dies bei kalkulierten 3.000 Zugängen pro Zugang 96.000 Euro. Außerbetriebliche Berufsausbildung ist teuer, ineffizient und betriebsfern. Daher muss der betrieblichen Ausbildung wo immer möglich Vorrang eingeräumt werden, die Vermittlung in einen betrieblichen Ausbildungsplatz mit hoher Priorität verfolgt und die Vorbereitung auf einen erfolgreichen Abschluss unterstützt werden.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt deshalb die Einführung einer finanzierten Nachbetreuung der Auszubildenden durch den jeweiligen Träger, wo dies in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und dem Bildungsträger zielführend ist. Durch eine Erhöhung der Pauschale, die die Agentur für Arbeit dem Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung für die vorzeitige und nachhaltige Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung zahlt, wird der Anreiz für die Träger, den Wechsel in ein ordentliches betriebliches Ausbildungsverhältnis zu forcieren, verstärkt.

Kritisch sieht der Wuppertaler Kreis die Vorstellung des Gesetzgebers, anhand von Indikatoren Anhaltspunkte zu identifizieren, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind. Ausschlaggebend für die Passungsproblematik ist einzig die Relation von Bewerbern zu offenen Stellen in einer Region für die einschlägigen Berufsbilder. Jegliche Ansätze, den Mechanismus von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen über Prognosemodelle ersetzen zu wollen und daraus präventiv den Bedarf an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen ableiten zu wollen, dürfte scheitern und ist abzulehnen.

## **5. Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III)**

Für die Dauer einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten sofern die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist, die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfasst. Betriebliche Voraussetzung ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag.

Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können.

### *Votum*

Der Wuppertaler Kreis spricht sich gegen die Einführung eines Qualifizierungsgeldes aus. Anspruch des Gesetzgebers bei der Modernisierung der Regelungen des § 82 SGB III war es, die durch die Vielzahl bestehender Fördervarianten, Fördersätze und Fallkonstellationen bedingte Komplexität der Förderkulisse zu reduzieren und damit die Akzeptanz der Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung zu erhöhen. Diesem Anspruch wird der vorliegende Referentenentwurf nicht gerecht. Vielmehr wird die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Einführung eines Qualifizierungsgeldes weiter verkompliziert. Durch die allgemeiner gefassten Fördervoraussetzungen wird auf die Begrenzung der Qualifizierung auf Personen, die vom Strukturwandel betroffen sind und Weiterbildungen in Engpassberufen beim Qualifizierungsgeld verzichten. Damit steigt der Kreis der Anspruchsberechtigten.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt Vereinfachungen wie die Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessungen, die Pauschalierung der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse und Zuschüsse zu den Lehrgangskosten sowie die Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgrößen und die Streichung von Sondertatbeständen. Gleichzeitig kritisiert er, dass mit der Einführung des neuen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentes Qualifizierungsgeld mehr Komplexität entsteht.

Die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen für Beschäftigte, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wird bereits durch den bestehenden § 82 SGB III abgedeckt. Für die Einführung eines zusätzlichen Förderinstrumentes besteht daher keine Notwendigkeit.

Das Qualifizierungsgeld enthält ferner eine Reihe von Fördervoraussetzungen, die kritisch zu betrachten sind. Es stellt sich die Frage, wann ein „starker Transformationsdruck“ vorliegt und wie der „erhebliche Teil der Belegschaft“ ohne Definition der konkreten Bezugsgröße (Gesamtunternehmen, Unternehmenssparte, Tochtergesellschaft, etc.). korrekt berechnet werden soll.

Auch die starre zeitliche Untergrenze von mindestens 120 Stunden Dauer für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme wird den Anforderungen vieler Betriebe nicht gerecht. Zwar sind im Strukturwandel auch längere Qualifizierungen erforderlich, jedoch können in vielen Fällen auch kürzere Maßnahmen zielführend sein. Unternehmen im Strukturwandel können sich zudem in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels zu lange Abwesenheitszeiten von Beschäftigten zu Qualifizierungszwecken oftmals nicht leisten. Dem gilt es Rechnung zu tragen, wenn die Beschäftigtenqualifizierung erfolgreich vorangebracht werden soll.

Eine überraschende Fördervoraussetzung für das Qualifizierungsgeld ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrages. Die Verknüpfung eines arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentes mit tarifpolitischen Vorgaben ist eine nicht sachgemäße Einmischung in die Tarifautonomie. Sie schließt ferner einen erheblichen Anteil von Klein- und Mittelbetrieben von der Förderung aus, die aus verschiedensten Gründen nicht tarifgebunden sind und auch keine Betriebsvereinbarung abschließen können. Da hilft es auch nicht, dass der Referentenentwurf den Erfüllungsaufwand dieser tarifpolitischen Vorgaben für die Wirtschaft in der Begründung pauschal mit realitätsfernen zwei Stunden ansetzt.

## **6. Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit (§ 106a SGB III)**

Der Geltungszeitraum des § 106a SGB III zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lehrgangskosten bei beruflicher Weiterbildung bei Kurzarbeit wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

### *Votum*

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die Verlängerung der Förderung beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit. Die Förderung steigert die Attraktivität von beruflichen Weiterbildungen für Unternehmen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in konjunkturellen Schwächephasen.

## **2. 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**

Zu dem 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 nimmt der Wuppertaler Kreis e.V. fachlich keine Stellung.

### **3. 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**

#### a.) Sachverhalt

DIE LINKE fordert die Bundesregierung in dem Antrag auf, 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 soll der Umfang der Leistungen gegenüber den Regelungen, wie sie im Referentenentwurf des BMAS vorgesehen waren weiter erhöht werden.

#### b.) Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen im Einzelnen

Die Wiederaufnahme eines Gesetzgebungsvorhabens zu einer Bildungs(teil)zeit, wie im Antrag der Fraktion DIE LINKE gefordert, lehnt der Wuppertaler Kreis e.V. ab. Die Bildungs(teil)zeit soll vom Beschäftigten ausgehen und beschäftigteninitiiert sein. Die während der Bildungs(teil)zeit belegte Maßnahme kann über die nach §§ 81 und 82 SGB III geregelten Weiterbildungen hinausgehen und neben beruflichen können auch allgemeinbildende Inhalte vermittelt oder Weiterbildungen an Hochschulen gefördert werden.

Im Kern ist eine Bildungszeit ein bildungspolitisches und kein arbeitsmarktpolitisches Ziel. Der Anspruch der Beschäftigten auf Bildungs(teil)zeit ist daher zu weit gefasst. Es ist nicht die Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, die individuellen Bildungswünsche von Beschäftigten zu finanzieren, sondern Anspruchsberechtigte während Pha-

sen der Erwerbslosigkeit finanziell und sozial abzusichern und Arbeitnehmern und Erwerbslosen Möglichkeiten zu bieten, durch arbeitsmarktbezogene Weiterbildung ihre zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen bzw. zu verbessern.

Die Bildungs(teil)zeit setzt den Fokus nicht auf die tatsächlich bedürftige Zielgruppe der gering qualifizierten Personen, die durch Digitalisierung und Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt besonders unter Druck geraten. Für Geringqualifizierte ist die Bildungs(teil)zeit nicht attraktiv. Geringqualifizierte mit geringem Einkommen nehmen oft aus finanziellen Gründen nicht an Weiterbildungen teil, denn die Weiterbildungsphase bringt für sie finanzielle Einbußen mit sich. Sie haben anders als Besserverdiener nicht die Möglichkeit, finanzielle Reserven zu bilden, auf die in Phasen von Einkommenseinbußen und während des Bezuges von Fördergeldern zurückgegriffen werden kann.

Entsprechend haben die Erfahrungen mit der Bildungskarenz in Österreich gezeigt, dass nicht diejenigen Unterstützung erhalten, die am ehesten abgehängt werden, sondern höher Qualifizierte mit Abitur, viele mit einem akademischen Abschluss, die sich zu einem großen Teil individuelle Bildungswünsche verwirklichen. Das Risiko, dass die Bildungswünsche der Beschäftigten nicht den Arbeitsmarkterfordernissen entsprechen, ist hoch. Gerade gut qualifizierte Beschäftigte sind in Zeiten des Fachkräftemangels in der Verhandlungsposition, ihre individuellen Bildungswünsche bei Arbeitgebern durchzusetzen, die qualifizierte Beschäftigte halten möchten. Die Arbeitsagentur dürfte bei der Frage, ob ein Vorhaben den Zweck erfüllt, auf dem Arbeitsmarkt aktiv bleiben zu können, tendenziell weit überwiegend zu einer Zustimmung neigen, wenn der Interessent die Zustimmung des Betriebes zur Bildungs(teil)zeit vorlegt.

Da eine entsprechende individuelle Weiterbildung direkt davon abhängt, ob der Betrieb dieser zustimmt, entsteht eine starke Abhängigkeit von der betrieblichen Auslastung beziehungsweise der Arbeitsmarktlage, aber auch vom guten Willen des Betriebes. Die Betriebe und die Arbeitskollegen müssen die betrieblichen Abwesenheitszeiten der Bildungsteilnehmer organisieren und abfedern, was gerade kleine und mittlere Unternehmen vor große Herausforderungen stellt.

In Zeiten akuten Fach- und Arbeitskräftemangels ist das Interesse der Unternehmen an der Bildungs(teil)zeit gering, denn das Risiko, dass Beschäftigte sich mit den zusätzlich erworbenen Kenntnissen nach der Maßnahme beruflich umorientieren, ist groß. Daten aus Österreich belegen, dass rund die Hälfte der Beschäftigten in Österreich nach der Bildungskarenzzeit nicht zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückgekehrt ist.

Die Bildungskarenz in Österreich wird oft für das Nachholen von Studienabschlüssen genutzt. Für eine Studienförderung älterer Weiterbildungsinteressierter wurden mit dem 27. BAföG-Änderungsgesetz gerade erst bessere Voraussetzungen geschaffen. Hier sollten die BAföG-Regelungen entsprechend vorrangig genutzt werden und nicht umgekehrt der Bildungs(teil)zeit vor dem BAföG Vorrang eingeräumt werden.

Die Förderung allgemeiner Weiterbildung ist ein gesellschaftlich wünschenswertes Instrument. Sie sollte jedoch nicht die Arbeitslosenversicherung belasten, sondern steuerfinanziert werden. Es ist auch aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit nicht vermittelbar, dass Geringverdiener über die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung die Bildungswünsche hochqualifizierter Beschäftigter mit entsprechend hohen Entgeltersatzleistungen finanzieren sollen. Auch sollte die ohnehin schon stark belastete Bundesagentur für Arbeit nicht mit der Administration eines solchen Instrumentes überfrachtet werden.