



## Wortprotokoll der 47. Sitzung

---

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 22. Mai 2023, 17:00 Uhr  
 10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1  
 MELH  
 MELH 3.101

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 4

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

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
SPD	Pawlik, Natalie Peick, Jens Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Reichel, Dr. Markus Stracke, Stephan Wulf, Mareike Lotte	Brehmer, Heike
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bsirske, Frank Kurth, Markus Müller-Gemmeke, Beate Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang Winklmann, Tina	
FDP	Seiter, Dr. Stephan	
AfD	Springer, René	
DIE LINKE.	Tatti, Jessica	

**Liste der Sachverständigen:****Verbände und Institutionen:**

**Evelyn Räder** (Deutscher Gewerkschaftsbund)

**Kristof Becker** (Deutscher Gewerkschaftsbund)

**Thomas Friedrich** (Bundesagentur für Arbeit)

**Stefan Latuski** (Bundesagentur für Arbeit)

**Jörg Hofmann** (IG Metall)

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

**Professor Bernd Fitzenberger** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

**Susanne Nowak** (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit)

**Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp** (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.)

**Dr. Achim Dercks** (Deutsche Industrie- und Handelskammer)

**Peter Schäfer** (Wuppertaler Kreis e.V.)

**Tobias Lohmann** (Wuppertaler Kreis e.V.)

**Einzel-sachverständige:**

**Professor Dr. Gerhard Bosch, Duisburg**



### **Einzigster Punkt der Tagesordnung**

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**

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ich darf Sie alle ganz herzlich zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales begrüßen. Ich begrüße ganz herzlich die Parlamentarische Staatssekretärin Anette Kramme und begrüße alle, die hier im Saal sind und die Zuhörerinnen und Zuhörer auf den Tribünen sowie die uns zugeschaltet sind oder uns live im Bundestags-TV begleiten. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung heute sind folgende Vorlagen:

a) der Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ auf Drucksache 20/6518 sowie

b) der Antrag der Fraktion der AfD „Technisierung statt Zuwanderung – Für einen Arbeitsmarkt der Zukunft“ auf Bundestagsdrucksache 20/5225 sowie

c) der Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen“ auf Drucksache 20/6549.

Die von Ihnen, von den Verbänden, Institutionen und den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 20(11)350 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden und zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie diese Vorlagen fachlich beurteilen. Wir haben eine Beratungszeit von 90 Minuten, die teilt sich in zwölf Blöcke à sechs Minuten. Viele, die schon öfter da waren, sind darin schon geübt. Zum Schluss gibt es noch eine Runde mit zehn Minuten, das ist die freie Runde. Weil wir die Zeit auch effektiv nutzen wollen, bitte ich darum, dass möglichst präzise Fragen gestellt werden, die dann auch hoffentlich eine präzise und konkrete Antwort zulassen. Wir verzichten auch, wie immer wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit, auf die Eingangstatements der Sachverständigen. Dazu dienen die schriftlichen Stellungnahmen. Ich begrüße ganz herzlich:

Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Evelyn Räder und Herr Kristof Becker. Von der Bundesagentur für Arbeit die Herren Thomas Friedrich und Stefan Latuski. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. Frau Susanne Müller. Vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Herr Professor Bernd Fitzenberger. Vom Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit Frau Susanne Nowak. Vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Frau Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp. Von der Deutschen Industrie- und Handelskammer Herr Dr. Achim Derks. Vom Wuppertaler Kreis e. V. ist hier anwesend Herr Peter Schäfer und zugeschaltet Herr Tobias Lohmann. Von der IG Metall begrüße ich Herrn Jörg Hofmann. Als Einzelsachverständigen begrüße ich Herrn Professor Dr. Gerhard Bosch.

Ich bitte die Zugeschalteten, wie immer, Kopfhörer zu verwenden. Damit ist die Aufzeichnungsqualität besser. Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen beteiligen wir durch unsere Live-TV-Übertragung. Es gibt dann auch die Aufzeichnung, um sich das alles noch einmal anzuschauen und anzuhören, die in der Mediathek abrufbar bleibt. Wir beginnen nun mit den Sachverständigen. Die Institutionen werde ich immer nennen. Für das Protokoll ist das wichtig, damit man zuordnen kann, wer gesprochen hat.

Es beginnt die Fraktion der SPD. Dr. Rosemann, bitte.

**Dr. Martin Rosemann (SPD)**: Meine erste Frage geht an Professor Fitzenberger vom IAB. In einem Artikel vom 18. Januar dieses Jahres unter der Überschrift „Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen“ aus dem Hause des IAB werden unterschiedliche Hürden, vor allem für kleine und mittlere



Unternehmen, bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsförderung beschrieben. Dabei werden unter anderem der hohe Aufwand bei der Antragstellung sowie die Unsicherheiten bezüglich der Förderhöhe und des tatsächlichen Zustandekommens der Weiterbildung benannt. Inwiefern können die im Gesetz geplanten Vereinfachungen einen Beitrag dazu leisten, dass zukünftig mehr Betriebe von der geförderten Weiterbildung Gebrauch machen?

**Professor Bernd Fitzenberger** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Es gibt eine Fülle von Hindernissen, die die Betriebe uns nennen, passende Weiterbildungsangebote zu finden. Die Antragstellung wird als komplex und als aufwendig angesehen. Aber es ist auch so, dass viele Betriebe gar nicht über die Möglichkeiten der Förderung betrieblicher Weiterbildung Bescheid wissen. Sie haben ja einige Punkte auch ausgeführt. Die Vereinfachungen, die jetzt vorgesehen sind, insbesondere auch bei den Förderungen, die möglich sind, können natürlich auf der einen Seite die Weiterbildung eher auf die Straße bringen und erleichtern. Andererseits, ein Nachteil besteht darin, dass man weniger passgenaue Lösungen findet. Weiter schätzen wir es so ein, dass das Gesetz die Teilnahmebereitschaft, die Teilnahmemöglichkeit an Weiterbildung nicht spezifisch für niedrig qualifizierte Beschäftigte erhöhen wird. Hierin liegt weiter eine große Herausforderung. Man muss auch über das passende Angebot intensiv nachdenken. Im Hinblick auf das Angebot wird von der OECD der Weiterbildungslandschaft in Deutschland ein etwas fragmentierter Charakter zugeschrieben.

**Natalie Pawlik** (SPD): Meine Frage richtet sich an die Bundesagentur für Arbeit. Wir haben es gerade gehört. Das Gesetz sieht die Einführung von festen Förderhöhen vor. Inwieweit wird sich das in den Abläufen der Bundesagentur für Arbeit bemerkbar machen? Wie schätzen Sie den Effekt auf die Unternehmen ein? In Ihrer Stellungnahme vom 17. Mai 2023 bedauern Sie die nicht vorgenommene Reduktion von vier auf drei Betriebsgrößen. Könnten Sie bitte noch einmal ausführen, welche positiven Effekte eine Reduktion der Betriebsgrößen für Sie hätte?

**Thomas Friedrich** (Bundesagentur für Arbeit): Die Beschäftigtenqualifizierung im Bereich der aktiven Arbeitsförderung ist seit Jahren im Aufbau. Wir haben mit verschiedenen Gesetzesvorhaben eine erhöhte Möglichkeit der Förderung von Beschäftigten. Das ist auf der einen Seite ein großer Vorteil für die Unternehmen und die Beschäftigten. Auf der anderen Seite ist es ein bisschen die Kehrseite der Medaille in den letzten Jahren, dass die Förderkomplexität immer mehr zugenommen hat. Wir hatten es einmal berechnet: Wenn man das mit dem Arbeitsentgeltzuschuss zusammenzählt, waren wir bei 25 Fördervarianten angelangt.

Das ist für die Unternehmen intransparent und das ist selbst für die Beschäftigten in den Arbeitgeberservices eine Schwierigkeit. Insofern begrüßen wir ausdrücklich, dass jetzt in dem aktuell vorliegenden Gesetz die Förderungsvarianten deutlich reduziert worden sind. Wir liegen jetzt bei 13 Fördervarianten, einschließlich des Arbeitsentgeltzuschusses, und der Förderung der Weiterbildung. Die Lehrgangskosten sind bei sieben Varianten und das ist aus unserer Sicht eine deutliche Verbesserung, entspricht auch vielem, was wir uns in den letzten Jahren auch gewünscht haben. Insofern begrüßen wir das aus der Verwaltungsvereinfachungssicht und auch aus Sicht der Unternehmen sehr.

**Natalie Pawlik** (SPD): Meine nächste Frage richtet sich an den DGB. Wir haben gerade gehört: Es gibt in dem Gesetz die Verbesserungen in der Übersichtlichkeit bei den Instrumenten zur Weiterbildungsförderung, indem unter anderem feste Förderhöhen in § 82 eingeführt werden. Mich würde interessieren: Wie beurteilen Sie dies für die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung, insbesondere durch die kleinen und mittelständischen Unternehmen? Welchen Beitrag, mit Blick auf den Strukturwandel, könnten die Weiterbildungsförderung nach § 82 sowie das Qualifizierungsgeld für die kleinen und mittelständischen Unternehmen einnehmen, wenn kleine und mittelständische Unternehmen finanziell stärker unterstützt würden? Welche Auswirkungen hätte dies auf die Beschäftigten?

**Evelyn Räder** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Regelungen sind jetzt übersichtlicher und die Einführung pauschalierter Fördersätze führt zu einer gerechteren Förderpraxis. Das ist auf jeden Fall auch für kleinere und mittlere Unternehmen gut, die, wir haben es gehört, bei der Weiterbildung immer noch hinten anstehen. Wir unterstützen auch den Verzicht auf das Erfordernis der „Strukturwandel-Betroffenheit“. Insgesamt wird die Vereinfachung der Weiterbildungsförderung mit Sicherheit dazu beitragen, dass der Zugang auch für KMU besser wird. Allerdings, wir haben das ja auch gehört, verfügen diese in der Regel nicht über die personellen Ressourcen, sich intensiv mit den Fördermöglichkeiten zu beschäftigen. Das ist eine große Herausforderung, auch für die Beratung, insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit, durch den Arbeitgeberservice und die Berufsberater im Erwerbsleben.

Was wir auf jeden Fall positiv finden, ist die Verbesserung bei der Förderung von älteren und schwerbehinderten Beschäftigten in KMU, dass aus der Ermessensleistung eine Soll-Bestimmung wird. Insgesamt muss aber mehr getan werden, damit die KMU auch die Fördermöglichkeiten besser nutzen können. Dabei geht auch der Blick in Richtung Qualifizierungsgeld. Es muss eben-



bürtig werden zu den anderen Förderinstrumenten und attraktiver für KMU. Es richtet sich, so wie es jetzt ausgestaltet ist, mehr an größere Unternehmen. Es gibt auch den Vorschlag der Öffnung der Weiterbildungsförderung für das Sozialkassenverfahren und die allgemein verbindlichen Tarifverträge. Außerdem muss auch darüber nachgedacht werden, wie Weiterbildungszeiten, die zu Arbeitsausfällen in Unternehmen führen, in KMU überbrücken kann. Zentral ist mindestens die anteilige Übernahme der Weiterbildungskosten gerade für die KMU. Da schlagen wir vor, die Staffe­lung in § 82 SGB III – neue Fassung – zu nehmen und die Wartefrist auf zwei Jahre zu verkürzen. Auf jeden Fall muss auch die hochkomplexe Weiterbildungslandschaft besser erschlossen werden, gerade für die kleineren und mittleren Unternehmen. Die Bundesagentur für Arbeit muss auch eine aktivere Rolle einnehmen können, damit sie wirklich auch beraten und fördern kann.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Es geht weiter mit der CDU/CSU.

**Mareike Lotte Wulf (CDU/CSU):** Wir waren gerade schon beim Thema KMU, deshalb würde ich jetzt gerne meine Frage an den ZDH und an die DIHK stellen. Ich würde gerne wissen, ob Ihrer Ansicht nach sowohl große Unternehmen als auch Kleinbetriebe und natürlich mittelständische Unternehmen gleichermaßen von den jetzt im Gesetz vorgenommenen Änderungen profitieren oder ob Sie vielleicht noch weitere Hürden sehen, die es abzubauen gilt.

**Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.):** Es ist so, dass die kleinen Unternehmen natürlich auch von den Vereinfachungen und der Vereinheitlichung bei § 82 profitieren. Wir begrüßen daher auch die höhere Sicherheit mit Blick auf die Förderhöhe und die verringerte Komplexität. Insgesamt ist es aber so, dass bislang vor allem Kleinstunternehmen schon sehr gut von der Förderung nach § 82 profitiert haben, während § 82a, das Qualifizierungsgeld, sich wohl tendenziell eher an größere Betriebe richtet. Hier sind die Fördervoraussetzungen so, dass kleinere Betriebe weniger davon profitieren werden, wenn man die Voraussetzungen, Tarifverträge etc. mit in den Blick nimmt. Auch der Mindestumfang liegt für eine Weiterbildung weiterhin bei 120 Stunden. Auch das ist für kleine Unternehmen und Kleinstunternehmen eher weniger geeignet, weil sie ihre Mitarbeiter nicht so lange entbehren können und auch nicht so lange ohne ihre Mitarbeiter planen können.

**Dr. Achim Dercks (Deutsche Industrie- und Handelskammer):** Ich kann mich anschließen. In der Tat sind die Verbesserungen, die wir jetzt im Gesetzentwurf finden, richtig, aber sie gehen nicht weit genug. Aus unserer Sicht müsste die Min-

deststundenzahl von 120 Stunden deutlich reduziert werden, weil das für KMU in der Tat eine Hürde darstellt. Hinzu kommt, dass es auch beim Thema Qualitätssicherung Entbürokratisierungsschritte geben könnte, genauso wie man schon bislang bei der Bildungsprämie auf die AZAV-Akkreditierung verzichten konnte, indem man zum Beispiel ISO-Qualifizierungsnachweise oder auch andere einbringen konnte. Das sollte man auch in diesem Fall hier ergänzen, damit es eine größere Vielfalt gibt, man vielleicht auch auf die Maßnahmenzertifizierung verzichten kann und nur auf die Trägerzertifizierung setzt. All das würde mit dazu beitragen, hier KMU den Zugang zu erleichtern.

Beim Qualifizierungsgeld ist in der Tat eine hohe Hürde gegeben, insbesondere durch den Tarifvorbehalt, weil, wie jeder weiß, dass bei kleinen Unternehmen sehr viel geringer der Fall ist. Ich habe nur mal geschaut: Bei den Betrieben mit 10 bis 49 Mitarbeitern haben wir 24 Prozent im Osten und 36 Prozent der Beschäftigten im Westen, die dadurch überhaupt nur in den Genuss solcher Maßnahmen kommen können. Sie finanzieren aber durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge genauso diese Maßnahmen mit. Dort entsteht ein Ungleichgewicht, was in gewisser Weise die Erleichterungen, die an anderer Stelle eingeführt worden sind, wieder auffrisst. Letzter Punkt von meiner Seite: Es bleibt natürlich grundsätzlich die Schwierigkeit, dass die Weiterbildung nur dann gefördert wird, wenn sie außerhalb des Betriebs oder von zugelassenen Trägern durchgeführt wird. Wenn man die Grundidee der dualen Ausbildung nimmt, die gerade davon lebt, dass sie betriebliche Anteile in größerem Ausmaß hat, dann zeigt sich, dass genau das hier nicht gegeben ist. Das ist eine Schieflage, die gerade KMU immer bemängeln. Alle diese Punkte, Stichwort Förderkomplexität, hat der Vertreter der Bundesagentur selber genannt, kann man natürlich jenseits gesetzlicher Regulierung und Deregulierung auch dadurch noch verbessern, dass man die Weiterbildungsberatung in den Regionen intensiviert. Auch durch Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure, Kammern, Agenturen für Arbeit, um hier vernetzt auf die Betriebe zuzugehen, um ihnen die verbleibende Komplexität zumindest so nahe zu bringen, dass die Berührungspunkte bei KMU sich hier weiter reduzieren lassen.

**Mareike Lotte Wulf (CDU/CSU):** Es bleibt komplex – vielleicht deshalb noch einmal zum Wuppertaler Kreis. Die Frage: Wie bewerten Sie die Anpassung der Weiterbildungsförderung in § 82? Dann vielleicht auch noch einmal speziell an Herrn Lohmann. Werden diese Anpassungen ausreichen, um den Weiterbildungsbedarfen angesichts von Transformation und Strukturwandel gerecht zu werden?

**Peter Schäfer (Wuppertaler Kreis e.V.):** Es ist schon einiges gesagt worden. Die Maßnahmen zur



Entschlackung, Vereinfachung und Straffung beim § 82 SGB III gehen in die richtige Richtung, schaffen mehr Transparenz. Wir hätten uns jetzt vorgestellt, dass wir vielleicht die Matrix noch ein bisschen weiter reduzieren auf drei Betriebsgrößenklassen, wie das auch im Referentenentwurf vorgesehen war, und dann dementsprechend drei unterschiedliche Fördersätze. Damit hätten wir eine einfache Matrix von neun Feldern. Das würde nach unserer Auffassung reichen. Der zweite Punkt ist die Verkürzung der Wartezeiten, also von vier auf zwei Jahren, sowohl im Bereich der Wartezeit nach einer Erstausbildung als auch nach einer Qualifizierungsmaßnahme in der Weiterbildung, die begrüßen wir. Man könnte sich aber auch vorstellen, dass man die Wartezeiten im Hinblick auf die Schnelligkeit der Transformation komplett streicht. Das würde ermöglichen, dass man eben auch Maßnahmenbausteine enger geschichtet, dichter aufeinander, durchführen könnte.

Das geht alles in die richtige Richtung. Auf der anderen Seite kommt dann aber der § 82a mit dem Qualifizierungsgeld. Das sehen wir kritisch, weil wir der Auffassung sind, dass eigentlich alles an Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung durch den § 82 schon abgedeckt wäre, mit der Ausnahme des Qualifizierungsgeldes für die Beschäftigten als Entgeltersatzleistung. Insgesamt ist der § 82a aus unserer Perspektive unattraktiv. Er richtet sich im besten Fall an Großunternehmen, ist bürokratisch aufwendig und damit schwierig zu realisieren. Der Anreiz für die Unternehmen ist dadurch, dass jetzt keine Weiterbildungsförderung enthalten ist, auch geringer. Dann kommt noch eine etwas seltsame Verknüpfung, was eben das Thema der Arbeitsmarktförderung auf der einen Seite durch die Förderung der betrieblichen Weiterbildung, auf der anderen Seite eine Forcierung in Richtung Tariftreue angeht. Wir sehen das kritisch, weil das sachlich zwei unterschiedliche Dinge sind, die nach unserer Auffassung nicht verknüpft werden sollten. Für die weiteren Punkte möchte ich überleiten an Herrn Lohmann.

**Tobias Lohmann** (Wuppertaler Kreis e.V.): Ich würde noch darauf hinweisen, dass mit dem § 82a das Mindestfordernis aufrechterhalten bleibt. Das ist für die Unternehmen in der Regel nicht attraktiv, um Weiterbildung auch durchzuführen. Das heißt, nach wie vor schaffen wir es nicht, mit der Förderung und auch mit diesem Gesetzentwurf, die Bildung dort hinzubringen, wo sie wirklich gebraucht wird: Nämlich an den Arbeitsplatz und in die Arbeitsprozesse. Wir halten fest an den formalen Gegebenheiten des Mindestfordernisses von mindestens 120 Stunden. Damit ist es in der Regel nicht leistbar. Der limitierende Faktor ist nicht nur das Budget und damit die finanzielle Unterstützung, sondern vielmehr das Wegbleiben

vom Arbeitsplatz. Wenn wir so etwas nicht aufnehmen, auch in der Gesetzgebung, dass auch Maßnahmen direkt am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess mit aufgenommen werden können und dort effektiver sind, dann helfen wir den Unternehmen nur sehr bedingt weiter.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Es geht weiter mit BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Beate Müller-Gemmeke.

**Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an den Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, an Frau Susanne Nowak. Wir sprechen bei der Ausbildungsgarantie immer von jungen Menschen, die wir erreichen und unterstützen wollen, und zwar mit dem Ziel, dass sie möglichst eine Ausbildung absolvieren. Ich würde Sie bitten, aus der Perspektive der Jugendsozialarbeit kurz zu erläutern, um welche Jugendlichen es hier eigentlich geht. Wer ist die Zielgruppe und was genau brauchen Sie an Unterstützung?

**Susanne Nowak** (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit): Wenn ich die Zielgruppe der Jugendsozialarbeit beschreibe, dann erschließt sich auch, warum wir uns für eine inklusive Ausrichtung und Ausgestaltung der Ausbildungsgarantie einsetzen. Die Zielgruppe der Jugendsozialarbeit ist sehr heterogen. Nach § 13 SGB VIII richtet sich die Jugendsozialarbeit an alle jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligung und zur Überwindung individueller Beeinträchtigung in erhöhtem Maß auf Unterstützung angewiesen sind. Dieses „sozial benachteiligt und individuell beeinträchtigt“ hat viele Facetten.

Grundsätzlich lässt sich aber feststellen, dass die Rahmenbedingungen des Erwachsenwerdens in Deutschland sehr divergieren. Es macht einen gewaltigen Unterschied, wo die jungen Menschen aufwachsen, wie sie aufwachsen und auch inzwischen, wie es um ihre physische und psychische Gesundheit bestellt ist. Corona hat dies auch noch einmal brennglasartig bestätigt und gezeigt. Kurzum, gesellschaftliche Teilhabe ist enorm abhängig von den Gegebenheiten und vom Umfeld der jungen Menschen, von den sozioökonomischen Ressourcen der Herkunftsfamilie und auch davon, welche Vorbilder und Bezugspersonen junge Menschen haben. Vielleicht wird es noch einmal deutlicher, wenn wir von Exklusionsrisiken am Übergang sprechen. Ein paar werde ich nennen: Zum einen ist da der Schulabschluss. Das wissen Sie, denke ich, alle aus den aktuellen Zahlen des Berufsbildungsberichtes. Die jungen Menschen, die keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss haben, die haben es besonders schwer und tun sich wirklich schwer, Fuß zu fassen. Aber nicht nur die. Wir erleben auch, dass junge Menschen mit guter Schulausbildung oder mittlerem Bildungsabschluss nicht in Ausbildung



übergehen können. Die Ungelerntenquote der jungen Menschen – das haben Sie, denke ich, alle mitbekommen – zwischen 20 und 34 Jahren bewegt sich bei etwa zweieinhalb Millionen. Ein weiteres entscheidendes Exklusionsrisiko ist die soziale Herkunft. Das können wir uns, denke ich, alle vorstellen. Das Geschlecht in Kombination mit einem niedrigen Schulabschluss ist auch ein weiteres Exklusionsrisiko. Und vor allen Dingen junge Frauen haben hier sehr alarmierende nachschulische Bildungsläufe. Jede vierte junge Frau ist vier Jahre nach Verlassen der Schule noch ohne Berufsabschluss. Zur Migrations- und Fluchterfahrung, denke ich, haben Sie wahrscheinlich auch eine Vorstellung, wie stark das dann doch noch einmal zu Benachteiligungen führen kann. Interessant finde ich, dass die Ausbildungswahrscheinlichkeit von Menschen mit türkisch-arabischem Migrationshintergrund ohne Fluchtgeschichte besonders niedrig ist. Der Wohnort ist ganz entscheidend. Ich denke, das ist auch das, wo wir noch einmal die regionalen Passungsprobleme auch festmachen. Also die Region, in der die jungen Menschen aufwachsen. Aber entscheidend ist manchmal auch tatsächlich die Adresse. Wenn die Jugendlichen sich bewerben und eine bestimmte Postleitzahl oder Straßenzüge haben, dann rasseln sie durch das Raster. Wichtig sind, denke ich, last but not least, auch körperliche, kognitive und psychische Beeinträchtigungen. Menschen mit körperlichen Behinderungen haben ganz wenige Chancen auf dem regulären Ausbildungsmarkt. Nur 1,6 Prozent der 2017 in Deutschland abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind in Berufen für Menschen mit Behinderung abgeschlossen. Ich denke, die Zahl spricht für sich. Letztlich auch aufgrund der Pandemie, das merken wir alle, sind die psychischen Belastungen der jungen Menschen sehr hoch. Aber hier fehlt einfach Datenmaterial.

Vielleicht interessant, Klaus Hurrelmann, der die JuCo-Studien untersucht hat, spricht von einem verlorenen Drittel der Jugendlichen, die nach Corona nicht nur begleitet, sondern auch in das System zurückgeholt werden müssen. Ich würde behaupten, dass dieses Drittel deckungsgleich ist mit der Zielgruppe der Jugendsozialarbeit. Die eigenen Einschätzungen der Jugendlichen aus der JuCo-Studie sind auch interessant. Mehr als die Hälfte berichtet, dass während der Pandemie die sozialen Kontakte weggebrochen sind. Viele jungen Menschen, das erfahren wir auch aus der Praxis, sind bezüglich ihrer beruflichen Perspektiven sehr stark verunsichert. Sie sind psychisch belastet, sie haben Sozialphobien, depressive Phasen bis hin zu Depressionen. Sie sind tendenziell sehr labil, wenig motiviert und wenig selbstbewusst und die Orientierungslosigkeit nach Corona ist nach wie vor hoch. Was brauchen die Jugendlichen jetzt? Ich denke, sie brauchen mehr denn je kontinuierliche Ansprechpartner, die sie aufsuchen, die sie begleiten und ihnen Mut mache und,

ihnen sagen: „Hey, heute ist dein bester Tag. Wir schaffen das!“, also wirklich, sie anzusprechen. Dazu brauchen wir aber tragfähige Beziehungen. Das ist wichtiger denn je, die sich aber kaum in den Förderbedingungen des SGB III niederschlagen. Wir brauchen dringend nachhaltige und abgesicherte Strukturen in der Jugendberufshilfe, damit wir die Schnittstellen zu Schule und Betrieb bedienen können. Das können wir aufgrund unseres Netzwerkes, das wir bedienen. Was noch wichtig ist, sind die niedrigschwelligen Angebote. Wir brauchen auch aufsuchende Arbeit. Eigentlich sollten die Angebote des § 16h SGB II im Moment durch die Decke gehen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Es geht weiter mit der Fraktion der AfD. Herr Springer bitte.

**René Springer (AfD):** Meine erste Frage richtet sich an die Deutsche Industrie- und Handelskammer, Herrn Dr. Dercks. Sie schreiben zur Ausbildungsgarantie in Ihrer Stellungnahme, dass nach Einführung einer solchen Garantie weniger Bewerbungen für die eigentlichen Ausbildungsplätze in der freien Wirtschaft zur Verfügung stehen. Können Sie das bitte ausführen? Bedeutet das dann im Schluss, dass die Ausbildungsgarantie eher wegfallen sollte oder dass man sie inhaltlich anders ausgestalten sollte?

**Dr. Achim Dercks (Deutsche Industrie- und Handelskammer):** In der Tat spricht sich die überwiegende Mehrheit, also weit über 80 Prozent der Betriebe, gegen eine Ausbildungsgarantie aus. In unserer Umfrage zu dem Thema nennt auch fast die Hälfte der Betriebe die Sorge, dass eine solche Ausbildungsgarantie zu einem Rückgang der Bewerbungen oder zu einem nochmaligen Rückgang der Bewerbungen bei ihnen führen könnte. Denn wir haben ja bereits jetzt die Situation, dass viele 10.000 Ausbildungsplätze, die bei der Bundesagentur alleine gemeldet sind, nicht besetzt werden können. Wenn es dann ein Angebot jenseits der Betriebe gibt, dann ist natürlich die Befürchtung da, dass dann auch der Wunsch entsteht, lieber in einer außerbetrieblichen Ausbildung einen Beruf zu ergreifen, statt im Betrieb einen Beruf, der vielleicht nicht der eigene Wunschberuf ist. Von daher plädieren wir eigentlich dafür, auf die Chancengarantie, die wir in der Allianz für Aus- und Weiterbildung gemeinsam verabredet haben, zurückzugreifen und dort zu sagen, wie bislang schon: Jeder Jugendliche, der zum 30. September noch keine Ausbildung hat, bekommt drei Angebote für eine berufliche Ausbildung, um diesen Weg zu bestreiten. Denn das Hauptproblem, das wir haben, das ist auch, glaube ich, in weiten Teilen zumindest Konsens, dass wir an die Jugendlichen, die wir hier gerne alle gemeinsam in betriebliche Ausbildungen bringen wollen, kaum herankommen. Das Thema hat sich seit Corona noch einmal verschärft. Das Stichwort Datenlage



wurde bereits genannt. Wir wissen alle gemeinsam oft gar nicht, wo diese Jugendlichen, die oft verunsichert sind, sind. Da hilft diese gesetzliche Regelung nicht, sondern wir müssen uns gemeinsam auf den Weg machen, diese Jugendlichen zu erreichen und sie dann an eine berufliche Ausbildung auch heranzuführen.

Wenn es eine solche gesetzliche Regelung gibt, dann ist vor diesem Hintergrund ganz entscheidend, Regelungen einzuführen, die verhindern, dass diese Befürchtung der Unternehmen eintritt und durch klare Definitionen und klare Vorgaben sicherzustellen, dass ein umfangreiches Bewerbungsverhalten der jungen Leute nachgewiesen wird. Natürlich nur mit Unterstützung der Agenturen für Arbeit, der Kammern und anderer, gerade bei Jugendlichen, die sich schwerer tun. Das ist ja durchaus auch die Philosophie, die im Gesetzentwurf drin ist. Auch das Ziel aller gemeinsam ist eigentlich, junge Menschen in die Betriebe zu bringen. Umso wichtiger ist, dass dann eben die Regelungen auch so sind, dass dieses Ziel erreicht wird.

**René Springer (AfD):** Ich würde da noch einmal daran anknüpfen. Im Grunde, und Sie schreiben es ja auch, wird an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei qualifiziert. Das Risiko besteht also mit dieser Ausbildungsgarantie. Geht damit dann nicht im Grunde auch eine Verschärfung des Fachkräftemangels einher?

**Dr. Achim Dercks (Deutsche Industrie- und Handelskammer):** In der Tat ist schon heute der Fachkräftemangel das größte Geschäftsrisiko für die Unternehmen in Deutschland. Daher haben wir ja auch die Situation, dass es am Ausbildungsmarkt einen klaren Überhang von offenen Ausbildungsangeboten gibt. Wir haben schon jetzt allein bei den IHK-Ausbildungsbetrieben fast 30.000 Betriebe, die uns melden, dass sie keinerlei Bewerbungen mehr erhalten. Tendenz in den letzten Jahren steigend. Wir haben darüber hinaus nochmals rund 40.000 Betriebe, die sagen, wir können nicht alle unsere Ausbildungsplätze besetzen. So gesehen, ist in der Tat das gemeinsame Ziel, aber das ist sicherlich auch das Ziel des Gesetzentwurfs, möglichst viele Menschen in die berufliche Ausbildung, in den Betrieb zu bringen. Wir würden, wie gesagt, zur Verfolgung des Ziels andere Wege bevorzugen, die ich bereits genannt habe.

Gut ist, um noch ein weiteres Beispiel zu nennen, was wir richtig finden in dem Gesetzentwurf, dass das Stichwort Einstiegsqualifizierung hier auch genannt wird als eine Variante, die man abprüfen muss, ob sie nicht möglich wäre, damit junge Menschen in den Betrieb hereinkommen. Das Anachronistische ist, dass wir jetzt eine Ausbildungsgarantie an dieser Stelle einführen, in einer Zeit, wo sich der Arbeitsmarkt oder der Ausbildungsmarkt komplett gedreht hat und wir eigentlich eine ganz

andere Herausforderung an dieser Stelle haben. Umso wichtiger wäre es eigentlich, noch stärker auf die Mobilität junger Menschen zu setzen. Es ist richtig, dass man vor Ort sich die Situation anschaut, ob es einen Überhang an Bewerbern in einzelnen Agenturbezirken gibt. Wir würden uns hier eine noch weitergehende Bewerberstellenrelation, zum Beispiel von 120 zu 100, erwünschen. Vor allen Dingen aber auch noch einmal einen Blick in den Nachbaragenturbezirk. Es ist ein Unterschied, ob ich eine solche Bewerberstellenrelation habe und Drumherum die Situation auch vergleichsweise schwierig ist oder ob ich mit einer S-Bahn-Fahrt in die Nachbarstadt eine Situation habe, bei der vielleicht die Ausbildungsmarktsituation, bezogen auf die Bewerberstellenrelation, komplett umgekehrt ist und man mit gutem Gewissen eigentlich einfordern kann, dass auch junge Menschen dort einen Berufsausbildungsplatz einnehmen. Also das Ziel eint uns im Zweifel, um Menschen in die Betriebe zu bringen. Die Unternehmen berichten uns vor allen Dingen in Umfragen, dass sie die Sorge haben, dass es unter dem Strich nochmals eher den Fachkräftemangel ein bisschen verstärken kann. Entscheidender ist aber aus unserer Sicht, dass wir nicht an die Jugendlichen herankommen, die in großem Stil sich nicht mehr bewerben, die aber auch nicht irgendwo anders aufschlagen, im Studium oder sonst wo. Das ist eine deutlich größere Gruppe, die wir adressieren sollen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Es geht weiter mit der FDP und Herr Professor Seiter, bitte.

**Professor Dr. Stephan Seiter (FDP):** Meine Frage schließt eigentlich an das Gesagte gerade direkt an und geht an Frau Müller von der BDA, nämlich das Thema Definition der Unterversorgung. Wenn Sie uns hier bitte kurz Ihre Definition schildern könnten.

**Susanne Müller (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.):** Für uns ist für die Definition der Unterversorgung eindeutig nur ein einziges Kriterium ausschlaggebend. Das ist die Relation zwischen Bewerbern, also bei der BA gemeldeten Bewerbern, und bei der BA gemeldeten Stellen. Nur bei gemeldeten Bewerbern können wir sichergehen, dass es Jugendliche sind, die tatsächlich auch bereit sind, in Ausbildung einzutreten. Deswegen melden sie sich bei der BA. Das gleiche gilt auch für Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze bei der BA gemeldet haben. Von einer Unterversorgung gehen wir aus, wenn sich 10 Prozent mehr Bewerber gemeldet haben als Stellen zur Verfügung stehen. Also eine Relation von 110 Bewerbern zu 100 Stellen. Das ist aus unserer Sicht das maßgebliche Kriterium, weil alle anderen Einbeziehungen, wer möglicherweise sich für Ausbildung interessieren könnte, auch wenn er nicht bei der BA gemeldet ist, für uns viel zu schwammig sind. Wir möchten deswegen



gerne auf die Kriterien abstellen, zu denen wir wirklich die absoluten Zahlen bei der BA haben und auch dort darauf Bezug nehmen können.

**Professor Dr. Stephan Seiter** (FDP): Ich hätte noch eine zweite Frage an Sie, Frau Müller. Das Thema „Kostensätze in der Berufsqualifizierung“. Es gibt die Idee des Einheitlichen. Was spricht aus Ihrer Sicht für differenzierte Sätze, speziell für diesen Bereich?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ich gehe davon aus, dass Sie auf die Beschäftigtenqualifizierung abstellen. Wir sind der Meinung, dass wir für die Beschäftigtenqualifizierung einen anderen Bundesdurchschnittskostensatz brauchen als bei der Qualifizierung von Arbeitslosen, weil wir einfach sehen, dass die Weiterbildungsbedarfe bei Beschäftigten teilweise sehr spezifisch sind. Das heißt, wir brauchen sehr spezifisches Know-how und sehr spezifischen Sachverstand, um entsprechende Maßnahmen anbieten zu können und das geht natürlich auch mit entsprechenden Personalkosten einher. Die Honorare, die dort gefordert werden von diesen Experten, sind teilweise sehr hoch. Wir können das im Augenblick durch die derzeitigen Bundesdurchschnittskostensätze nicht abbilden. Von daher plädieren wir ganz stark für einen gesonderten Kostensatz für Beschäftigtenqualifizierung, den wir auch als gerechtfertigt ansehen, weil sich die Arbeitgeber hier auch an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen.

**Professor Dr. Stephan Seiter** (FDP): Meine nächste Frage geht an Frau Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepf vom ZDH zum Thema des Umfangs der Weiterbildungsmaßnahmen. Es sind 60 oder 120 Stunden noch als Mindestanforderung. Jetzt gibt es die Forderung, dass es auf 60 runtergehen kann. Wir haben gehört, das ist die Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Aber gibt es auch für Sie inhaltliche Kriterien, die dafür sprechen, dass auch kürzere Maßnahmen gefordert werden sollten?

**Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepf** (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Das primäre Kriterium hatten Sie bereits genannt: Das ist die Abwesenheit der Mitarbeiter aus den Kleinstbetrieben. Ein Betrieb mit durchschnittlich fünf Mitarbeitern kann seine Mitarbeiter nicht so gut entbehren wie ein Großbetrieb, das kann einfach nicht so gut kompensiert werden. Es ist auch so, dass es von den Kostensätzen her für die Weiterbildungsangebote im Handwerk schwierig ist. Die Anbieter im Handwerk haben in der Regel nicht so hohe Teilnehmerzahlen. Durchschnittlich werden weniger als 12 Teilnehmer für eine Weiterbildungsmaßnahme erreicht, weil einfach weniger Teilnehmer durch die Betriebe zur Verfügung gestellt werden. Die Technik ist dann eben auch sehr kostenintensiv für moderne Technik und Ausstattung. Das lässt sich durch die Kostensätze auch

nicht so gut abbilden. Von daher sehen wir, dass tatsächlich anfallende Kosten auch entsprechend abgerechnet werden sollten und nicht nur in Pauschalen gerechnet werden sollte. Das sind die beiden Hauptkritikpunkte, die wir an dieser Stelle haben.

**Professor Dr. Stephan Seiter** (FDP): Meine nächste Frage geht an Frau Nowak vom Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit. Es ist die Frage: Sehen Sie Konsequenzen für die bisher geförderten Jugendlichen unter den Umständen, wenn jetzt auch markteteiligte Ausbildungssuchende in die außerbetriebliche Ausbildung mit aufgenommen werden?

**Susanne Nowak** (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit): Wir sehen das sehr kritisch, weil das Förderinstrument BaE ausschließlich für sozial Benachteiligte, also für eine andere Zielgruppe konzeptionell ausgerichtet ist, die neben dem berufspraktischen Anteil beim Träger eher noch einmal ein integratives Modell bräuchte. Diese Vermischung der beiden Zielgruppen sehen wir sehr kritisch. Es ist zum einen nicht zielführend und es birgt auch ein Stück weit eine Stigmatisierung, wenn junge Menschen aufgrund der Marktsituation diesem Förderinstrument zugewiesen werden. Jetzt mögen Sie vielleicht sagen, im Zuge der Inklusion wäre es doch sinnvoll, BaE so auszustatten, dass wir hier aufmachen und keine Beschränkungen oder Zugangsvoraussetzungen definieren. Aber dann muss es einfach ganz klar deutlich anders ausgestattet sein, dass es zu keiner Vermischung kommt. Inklusion kann es an der Stelle dann tatsächlich nicht zum Nulltarif geben. Wir hätten uns ein anderes Modell gewünscht, wir hätten uns die garantierte Ausbildung gewünscht, also ein Bund-Länder-Förderprogramm, um hier einfach flexibler auch noch einmal die einzelnen Zielgruppen begleiten zu können, um in diesem Prozess beispielsweise auch die schulischen Ausbildungen mitzunehmen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann gehen wir in die nächste Runde. DIE LINKE. Frau Tatti, bitte schön.

**Jessica Tatti** (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Professor Dr. Gerhard Bosch. Wir freuen uns sehr, dass Sie hier sind. Für mich und meine Fraktion ist es sehr wichtig, dass gerade Leute, die heute benachteiligt sind bei der Teilnahme an Weiterbildungen, also Menschen, die geringer qualifiziert sind, – Arbeitslose, Teilzeitkräfte, Leute in Niedriglöhnen, Ältere – dass die von diesem Gesetz profitieren können. Deshalb meine Frage an Sie: Glauben Sie, dass gerade diese Menschen von diesem Gesetz profitieren und in Zukunft mehr an Weiterbildungen teilnehmen werden?

**Professor Dr. Gerhard Bosch**: Das Gesetz zielt eigentlich auf Beschäftigte und nicht auf Arbeitslose.



Es zielt auf Beschäftigte, deren Arbeitsplatz eventuell gefährdet ist. Insofern ist das eine Risikogruppe, kann man sagen. Aber es gibt keinen speziellen Fokus auf Geringqualifizierte in diesem Gesetz. Dort könnte man in der Tat nachkorrigieren, indem man beispielsweise eine Mindestvergütung, die sich also nicht ganz nach dem Äquivalenzprinzip gestaltet, sondern eine Mindestvergütung von 1200 Euro, damit man auch für die geringer Verdienenden einen Anreiz schafft. Ein zweiter Anreiz wäre dann eher für Unternehmen. Bei den Beschäftigten ist es ja so, dass die Entscheidung über die Weiterbildung teilweise gar nicht von den Beschäftigten, sondern von den Unternehmen getroffen wird. Bei den Unternehmen könnte man einen Anreiz schaffen, indem man sagt, bei den Geringqualifizierten übernehmen wir auch einen Teil der Maßnahmenkosten. Dann wäre ein Problemgruppenfokus auch in dem Gesetz. Für Arbeitslose würde ich dringend empfehlen, das Weiterbildungsgeld zu erhöhen. Man bekommt heute für einen 1-Euro-Job pro Monat mehr als durch das Weiterbildungsgeld von 150 Euro. Das ist meines Erachtens ein klarer Fehlanreiz, weil eine Weiterbildung viel komplexer ist.

**Jessica Tatti (DIE LINKE.):** Auch diese Frage geht an Professor Dr. Bosch. Die Bundesregierung geht laut ihres Gesetzentwurfs davon aus, dass sie ungefähr 10.000 Förderfälle mit dem Qualifizierungsgeld hat. Reicht das für eine Zukunftsperspektive der Beschäftigten im Strukturwandel aus oder müsste da mehr passieren?

**Professor Dr. Gerhard Bosch:** In den Unternehmen haben wir inkrementellen Wandel. Das heißt, der geht schrittweise. Es wären kleine Gruppen betroffen. Das ist eigentlich der überwiegende Fall. In den meisten Unternehmen sind nicht 10 oder 20 Prozent der Beschäftigten direkt betroffen, sondern es geht in Investitionszyklen. Dann haben wir disruptiven Wandel, wo in der Tat ganze Betriebe umgebaut werden, wie jetzt in der Batterieproduktion oder bei der Abschaffung der Dieselproduktion, da haben wir solche Fälle. Wie sich die reale Problemlage auf diese beiden Typen von Wandel verteilt, kann eigentlich keiner hier in diesem Raum wirklich sagen. Wir wissen nur, dass es beides gibt. Ob 10.000 Fälle viel oder wenig sind, weiß ich nicht, das muss die Praxis erweisen. Ich würde das eigentlich so sehen, dass man die Kann-Bestimmung beim Qualifizierungsgeld in eine Soll-Bestimmung umwandelt. Dann hat man einen Rahmen, in dem sozusagen alle Betriebe mit disruptiven Wandel, wo große Beschäftigtenzahlen wirklich Weiterbildung benötigen, auch Unterstützung erhalten. Ich sehe den § 82 – alt – als den Rahmen für den inkrementellen Wandel und der ist gut gestaltet. Dort ist auch die Problemgruppenorientierung drin.

**Jessica Tatti (DIE LINKE.):** Auch diese Frage geht an Professor Dr. Bosch. Wie bewerten Sie denn

die Höhe der Lohngeldersatzleistung von 60 bis 67 Prozent? Reicht das, gerade auch im Hinblick auf die benachteiligten Gruppen, und vor allem für die Teilzeitbeschäftigten und auch die Leute mit geringen Löhnen? Würden Sie da sagen, dass eine höhere Prozentzahl Sinn machen würde oder präferieren Sie, was Sie schon angesprochen hatten, das Mindestqualifizierungsgeld?

**Professor Dr. Gerhard Bosch:** Ich halte die jetzige Regelung für die Meisten für gerechtfertigt, weil die Betriebe die Möglichkeit haben, diese Beträge aufzustocken und dann die Maßnahmen attraktiver gestalten können. Sie sollen auch Anstrengungen unternehmen, um nicht nur öffentliches Geld zu verwenden, sondern auch eigenes. Für die geringer Qualifizierten, die geringer Verdienenden würde ich auf eine Mindestvergütung setzen, um da einen besonderen Anreiz zu schaffen.

**Jessica Tatti (DIE LINKE.):** Auch diese Frage geht an Professor Dr. Gerhard Bosch. Von der Ausbildungsgarantie erwartet die Bundesregierung nicht mehr als um die 7000 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze. Meine Fraktion legt großen Wert darauf, dass auch Betriebe wieder mehr ausbilden. Deshalb meine Frage: Wäre ein Ausbildungsfonds, wie ihn zum Beispiel die rot-grün-rote Regierung in Bremen plant, auch für die Bundesebene erstrebenswert, um junge Menschen auch wieder in eine betriebliche Ausbildung zu bekommen?

**Professor Dr. Gerhard Bosch:** Ausbildungsgarantie und Fonds schließen sich nicht aus, man kann beides machen. Es gehört auch beides zusammen. Ich war Vorsitzender der Expertenkommission zu einem Ausbildungsfonds in Bremen. Ich denke, mit einer Fondsregelung kann man für Betriebe starke Anreize setzen, die Ausbildung auszuweiten. Wir haben das dänische Modell vorgeschlagen, nachdem jeder auszubildende Betrieb für jeden Auszubildenden pro Jahr 2500 Euro bekommt und dadurch deutlich entlastet wird. Man könnte sich auch mehr vorstellen, damit noch die Kostenentlastung stärker ist und noch zusätzliche überbetriebliche Ausbildung finanziert wird. Aber ich halte auf jeden Fall eine Fondsregelung für sinnvoll. Auf Bundesebene muss sie sehr einfach ausgestaltet sein. Wir können auf Erfahrungen verweisen. In der Pflege zum Beispiel, da ist sogar eine 100-prozentige Erstattung der Ausbildungsvergütung gesetzlich beschlossen. Die Ausbildungszahlen in der Pflege haben ganz deutlich zugenommen. Ich kann auch eine Reihe von anderen Beispielen nennen, wo in der Tat Fonds positive Auswirkungen auf die Menge der Auszubildenden und auf die Qualität der Ausbildung und vor allem auf die Höhe der Ausbildungsvergütung hatten, weil man den eigenen Sektor durch höhere Vergütung über eine Fondsregelung auch attraktiver gestalten kann.



Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht wieder von vorne los, die SPD, Frau Pawlik, bitte.

**Natalie Pawlik** (SPD): Meine Frage richtet sich an Jörg Hofmann von der IG Metall. Für Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten sieht das Gesetz beim Qualifizierungsgeld eine bezogene Betriebsvereinbarung und einen betriebsbezogenen Tarifvertrag vor. Ich würde gerne wissen: Wie beurteilen Sie diese Voraussetzung? Welchen Beitrag kann dies im Kontext einer immer sinkenden Tarifbindung insgesamt leisten? Welchen Effekt kann Ihrer Meinung nach ein auf Kollektivität ausgerichteter Weiterbildungsinstrument in der Bewältigung des Strukturwandels haben?

**Jörg Hofmann** (IG Metall): Wir sehen deshalb die Erweiterung des § 82a für eine sinnvolle Ergänzung zu dem § 82, weil wir in der Fläche die Erfahrung machen, dass Transformationsprozesse in Industrie und Handwerk, die gerade die Fragen betreffen, die Herr Professor Bosch gerade angesprochen hat: Grundlegende Pfadwechsel der Industrie, grundlegende Pfadwechsel der Geschäftsmodelle – damit auch ein grundlegender Pfadwechsel der Qualifikation der Beschäftigten –, nur sozialpartnerschaftlich in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nach vorne gelöst werden können. Deswegen halte ich diese Voraussetzung einer Betriebsvereinbarung, respektive des Geltens von Tarifverträgen, für sinnvoll. Es ist auch die Notwendigkeit, Kolleginnen und Kollegen auf diesem Weg mitzunehmen. Auch das setzt Vertrauen voraus und Vertrauen vor allem auch in Kolleginnen und Kollegen, denen man als Betriebsräte und Betriebsräte vor Ort seine Interessensvertretung anvertraut hat. Also ja, diese Bestimmung trägt zur Verstärkung notwendiger Weiterbildungsbereitschaft auch in kleineren und mittleren Unternehmen bei.

**Dr. Martin Rosemann** (SPD): Meine Frage geht auch an Herrn Hofmann von der IG Metall. Die IG Metall hat vorgeschlagen, dass im Qualifizierungsgeld auch Maßnahmenkosten gefördert werden sollen. Meine Frage: Welche Auswirkungen erwarten Sie davon? Noch einen zweiten Teil der Frage: Die IG Metall problematisiert immer wieder den Förderausschluss von Fortbildungszielen, die im AFBG förderfähig sind. Das haben Sie schon im § 82 problematisiert und Sie problematisieren das jetzt auch im neuen § 82a. Können Sie bitte erklären, warum Sie das so problematisch finden?

**Jörg Hofmann** (IG Metall): Lassen Sie mich das an zwei Beispielen machen. Um einen Kfz-Mechaniker zum Automobilmechatroniker auszubilden, der auch die Fähigkeit hat, Elektromobile nicht nur instand zu halten, sondern zu reparieren, ist heute eine Fortbildungsausbildung, die nach AFBG förderfähig ist und damit ausgeschlossen

wäre für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen nach § 82 und § 82a. Oder die Weiterbildung des Industriemechanikers zum Spezialisten für Windkraft-Offshore-Technologie. Das sind nur zwei konkrete Beispiele, wo wir massenhaft Bedarfe haben, wo es Fehlleistungen gibt, dann, wenn dieser Ausschluss weiter bestehen bleibt, der aus einer alten Zeit, als solche Spurwechsel nicht notwendigerweise Teil von Weiterbildung waren, in die Gesetzgebung eingeflossen ist.

Last but not least, er führt auch zu Fehlorientierung in der Entwicklung von Fortbildungsberufen. So überlegen wir gerade im Moment zusammen mit dem Sozialpartner, einen Berufsspezialist Heizungstechnik zu entwickeln. Der ist mehr als gefragt, aber arbeitsmarktfähig geht es nur dann, wenn er zertifiziert ist. Ist er zertifiziert, fällt er heraus aus der Förderfähigkeit nach § 82, weil es AFBG-förderfähig ist. Ich mache das nur an diesen drei Beispielen, um deutlich zu machen, dass hier die Förderlogik die Transformationsnotwendigkeiten eher hemmt als befördert. Das stellt aber nicht infrage, und damit zum ersten Teil, dass der § 82a an der Stelle hilfreich ist. Er wäre noch hilfreicher, wenn man die Logik einführen würde wie im § 82, dass der § 82a im Moment nur voraussetzt: Die Zertifizierung des Trägers – das ist auch gut so – und nicht der Maßnahme. Aber dass Maßnahmen, die zertifiziert sind und im Rahmen des § 82a durchgeführt werden, auch eine Maßnahmenförderung erfahren könnten, würden wir für eine sinnvolle Erweiterung halten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht weiter mit der CDU/CSU. Herr Dr. Reichel, bitte.

**Dr. Markus Reichel** (CDU/CSU): Meine Frage geht an Frau Müller von der BDA. Noch einmal zurück zu dem Thema des § 82. Hier haben wir jetzt öfters über das Thema „Mindestumfang 120 Stunden“ gesprochen. Könnten Sie bitte noch einmal kurz auf den Punkt bringen, wie Ihre Position dazu ist und was die entscheidenden zwei, drei Gründe dafür sind?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Das Erfordernis der mindestens 120 Stunden ist für uns eine der größten Hürden beim Thema der Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung, weil es in vielen Fällen nicht den Bedarfen sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten entspricht. Wir beobachten, dass nicht immer umfangreiche Qualifizierungen notwendig sind, sondern dass vielfach auch bei weniger umfangreichen Anpassungsqualifizierungen der gewünschte Erfolg eintreten kann. Wir haben Beispiele wie Elektrofachkraft. Dies kann man in 80 Stunden machen oder Robotik, Cybersecurity Maßnahmen, die man im Umfang von 60 bis 80 Stunden bewältigen kann und wo auch ein dringender Bedarf besteht; die im Augenblick aber nicht förderfähig sind. Von



daher wird uns gespiegelt, dass das ein sehr großes Hindernis ist – auch im Hinblick auf Gruppen, die im Augenblick unterrepräsentiert sind in der Weiterbildung. Gerade bei gering Qualifizierten spürt man auch, dass kleinere Einheiten deutlich erfolgreicher sind als gleichgroße „Brocken“, die gerade bei Menschen, die lernentwöhnt sind, auch teilweise abschreckend wirken. Von daher ist es für uns eigentlich das große Hindernis, dass 120 Stunden gefordert werden.

**Dr. Markus Reichel** (CDU/CSU): Sie würden sich dann der Forderung nach 60 Stunden anschließen?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ganz genau, wir fordern 60 Stunden aus den dargestellten Gründen, dass genau in dieser Abgrenzung zwischen 60 und 120 Stunden gerade sehr viele Angebote bestehen, die den Bedarfen entsprechen.

**Dr. Markus Reichel** (CDU/CSU): Dann jetzt zu dem Thema Qualifizierungsgeld. Wir haben jetzt einige Gründe gehört, die angeführt werden, dass ein zusätzliches Instrument erforderlich ist. Auf der anderen Seite sehen wir das Thema der Unübersichtlichkeit von Fördermaßnahmen. Wie ist Ihre Position dazu? Brauchen wir in der Weiterbildungslandschaft ein zusätzliches Förderinstrument? Oder sollten wir nicht viel mehr noch weiter entschlacken? In welcher Form würden Sie das tun?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Nein, wir brauchen definitiv kein zusätzliches Instrument. Die Förderlandschaft ist jetzt schon zu komplex. Das zeigen ja auch einige Befragungen, dass angesichts der Vielfalt an Fördermöglichkeiten Überforderung besteht. Wir sehen bei dem Qualifizierungsgeld auch überhaupt keinen Mehrwert, weil alles, was dort gefördert wird, auch schon bei der Beschäftigtenqualifizierung gefördert werden kann. Es verquickt auch unzulässig das Ziel der Stärkung einer Tarifbindung mit dem Ziel der Weiterbildungsförderung und schließt damit auch einen Großteil der Betriebe von einer Förderung explizit aus, was wir auch beihilferechtlich als sehr fragwürdig erachten, weil es eben dazu führt, dass Betriebe, die in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, nicht von dieser Förderung profitieren können. Von daher plädieren wir weiterhin für Vereinfachung und nicht für eine weitere Steigerung der Komplexität der Weiterbildungsinstrumente.

**Dr. Markus Reichel** (CDU/CSU): Welche Ansatzpunkte würden Sie speziell herausheben für die Vereinfachung?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Das schon genannte Mindeststundenerfordernis senken. Eine andere Forderung wäre noch, dass man auf die

Maßnahmenzertifizierung verzichtet, auch bei der Beschäftigtenqualifizierung und es bei der Trägerzertifizierung belässt, weil teilweise sehr kurzfristige Bedarfe entstehen, für die man nicht so schnell eine Zertifizierung bekommen kann. Von daher würden wir auch auf dieses Erfordernis verzichten wollen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht weiter in die nächste Runde mit BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Herr Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, bitte.

**Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine erste Frage geht an das IAB, Herrn Professor Fitzenberger, und knüpft an die Frage von Dr. Martin Rosemann aus der ersten Runde an, bei der es um die Ursachen oder darum ging, welche Hürden es bei der bisherigen Weiterbildungsförderung gibt. Da haben Sie zum Teil schon drauf geantwortet. Wenn ich die Antwort richtig verstanden habe, waren das vor allen Dingen drei Punkte. Das eine: Kleine und mittlere Unternehmen. Da braucht es eigentlich noch mehr Unterstützung. Der zweite Punkt war fehlende Information und Transparenz und der dritte Punkt war das Finden von passenden Weiterbildungsmaßnahmen. Habe ich das so richtig zusammengefasst oder würden Sie das noch ergänzen aus den Analysen des IAB, wo die Förderungen liegen? Es gab bei der Großen Koalition schon mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz durchaus richtige Weichenstellungen. Aber so einen richtigen Schub gab es nach den Untersuchungen des IAB bisher nicht dadurch.

**Professor Bernd Fitzenberger** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ja, Sie haben das ganz richtig zusammengefasst. Das große Dilemma ist einfach, es wurden sehr viele Möglichkeiten der Förderung geschaffen, die zum Teil nicht bekannt sind, zum Teil aber auch nicht genutzt werden oder nicht genutzt werden können. Die Menschen müssen mitgenommen werden, das wurde hier in mehreren Redebeiträgen auch schon deutlich. Das heißt, wir als IAB würden noch einen zusätzlichen Akzent setzen in der Notwendigkeit der Beratung, Menschen wirklich die Notwendigkeit von Weiterbildung deutlich zu machen, selbst wenn es heute ganz passabel und ganz gut läuft: Die Zukunft ist sehr dynamisch. Auch auf die Identifikation der passenden Weiterbildung, hier in der Weiterbildungsberatung, in der Berufsberatung der BA im Erwerbsleben, sollten Akzente gesetzt werden. Das erfordert natürlich eine solide, eine gute Datenbasis, die dann auch eine richtige Einschätzung der Weiterbildungsbedarfe und Weiterbildungsangebote ermöglicht. Weiter ist eine Verdeutlichung der Herausforderungen notwendig, die gerade bei Menschen, die dann auch bildungsentwöhnt sind oder bisher keine Erfolge mit Bildung hatten, bestehen. Diese muss man auch für Weiterbildung begeistern und gewinnen.



**Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Da die BA gerade angesprochen worden ist, geht meine nächste Frage an die BA. Weiterbildungsberatung als zentralen Punkt hat Professor Fitzenberger eben stark herausgestellt. Im Koalitionsvertrag steht dieser schöne Begriff Weiterbildungsagenturen als eine Möglichkeit für die bessere Weiterbildungsberatung. Da ist die BA aufgefordert worden, im Koalitionsvertrag etwas aufzubauen. Könnten Sie sagen, wie für so eine bessere Beratungsstruktur der Stand der Dinge ist?

**Thomas Friedrich** (Bundesagentur für Arbeit): Sehr gerne kann ich dazu einen Sachstand geben. Wir haben in der nationalen Weiterbildungsstrategie immer auch betont, dass wir uns als BA sehr aktiv einbringen werden bei der Bildung oder im Ausbau von Weiterbildungsverbänden, Weiterbildungsagenturen. Wir werden keine funktionierenden Netzwerke verdrängen. Dort, wo es sinnvoll ist, werden wir auch eine aktive Rolle einnehmen. Im Arbeitsprogramm des Vorstands 2023/2024 ist festgelegt, dass wir bis Ende des Jahres 2024 in jedem Agenturbezirk einen Weiterbildungsverbund haben werden und uns dort aktiv daran beteiligen werden, dass auch für die Bürgerinnen und Bürger und auch für die Unternehmen transparent ist, was für Qualifizierungsangebote es gibt. Wir werden uns auch sehr engagiert mit unseren Qualifizierungsberatungen im Arbeitgeberservice, auch mit unserer Berufsberatung im Erwerbsleben, einbringen. Darüber hinaus ist es so, dass wir jetzt schon Leuchttürme haben, aber auch aktive Regionen, die schon eine Vorreiterrolle haben, zum Beispiel die Weiterbildungsagentur in Sachsen-Anhalt oder auch die sogenannten Transformations-Hubs in Niedersachsen, wo gerade dieser Vernetzungsgedanke schon sehr gut funktioniert und die als „gute Praxis“ jetzt schon weiter transportiert werden.

**Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann gehe ich jetzt wieder zurück zum IAB. Zu weiteren Hemmnissen in Ihrer Stellungnahme schreiben Sie, dass Sie es begrüßen, dass beim Qualifizierungsgeld nicht mehr die Maßnahmenzertifizierung notwendig ist und begründen das unter anderem damit, dass es besser möglich ist, für die Unternehmen dann auch passende Weiterbildung zu finden. Könnten Sie das bitte noch einmal erläutern? Wäre das auch eine Überlegung für den § 82?

**Professor Bernd Fitzenberger** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Das Qualifizierungsgeld unter den Bedingungen, die genannt wurden, ist für Strukturwandel, passt für große Änderungen im Transformationsprozess. Vom Ansatz her sehen wir das als sinnvoll an, weil hier die Perspektive auf dem Individuum, dem Beschäftigten, liegen muss, der möglicherweise auch außerhalb des Betriebes dann seine Zukunft finden könnte. Deshalb kann man die beiden Paragraphen § 82

und § 82a nicht gleichsetzen. Eine Herausforderung ist: Ein Betrieb wird immer eher einen Anreiz haben, Beschäftigte für das, was der Betrieb dann auch in Zukunft machen wird, zu qualifizieren. Hier muss dann aber auch, und da würde ich auch der Betriebsvereinbarung oder sozialpartnerschaftlichen Lösung zustimmen, eine Lösung gemeinsam für eine mögliche Zukunft eines Teils der Beschäftigten außerhalb gefunden werden. Dort können Maßnahmen auch sinnvoll sein, die nicht zertifiziert sind.

Bei § 82 sehen wir zugleich die Notwendigkeit einer Abwägung und mögliche Risiken: Mitnahmeeffekte sollten einerseits ausgeschlossen werden, passende Maßnahmen sollten bewilligt werden können, und die Anwendung der Weiterbildungsförderung muss operativ praktikabel und möglichst unbürokratisch sein. Daher erscheint mir die Zertifizierung sinnvoll, aber sicherlich könnte man hier auch noch Verbesserungen und Erleichterungen ermöglichen. Die Zahl 120 Stunden müsste an der Stelle nicht in Stein gemeißelt sein, andererseits steigt bei einer Absenkung der Stundenzahl das Risiko von Mitnahmeeffekte und der operative Prüfaufwand. Zur Frage ob weitere Erleichterungen sinnvoll sind: Hier würde ich jetzt das „Kind nicht mit dem Bade ausschütten“ wollen. Von daher sehe ich den vorgelegten Entwurf als einen ganz guten Kompromiss.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Wir machen weiter mit der FDP. Herr Professor Dr. Seiter, bitte.

**Professor Dr. Stephan Seiter** (FDP): Wir haben ja schon über Abbau von Bürokratie und Vereinfachung von Verfahren gesprochen. Deswegen meine Frage, die zum einen an Frau Müller von der BDA geht und zum anderen an die Vertreterinnen und Vertreter vom DGB. Während der Pandemie konnte die soziale Selbstverwaltung, die Gremien und Organe, nach entsprechenden Sonderregelungen von SGB IV digital beraten und konnten auch anschließend schriftlich abstimmen. Meine Frage wäre jetzt an Sie: Sehen Sie die Notwendigkeit, dass wir als Gesetzgeber dauerhaft solche digitalen und hybriden Sitzungsformate und dabei auch dann natürlich am Schluss virtuelle Beschlussfassungen in der Sitzung ermöglichen sollten?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ja, wir sehen absolut die Notwendigkeit. Aus unserer Sicht haben sich die virtuellen Sitzungen oder hybriden Sitzungsformate in der Selbstverwaltung bewährt. Es betrifft ja nicht die Bundesagentur für Arbeit, – das noch einmal zur Klarstellung –, sondern die anderen Träger. Wir sehen auch hier durchaus eine Stärkung der Selbstverwaltung, weil es auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem vereinfacht, wenn man zu Sitzungen nicht immer Dienstreisen antreten muss. Von daher halten wir es auf jeden Fall für notwendig, dass man nicht auf den alten



Stand zurückfällt, was in diesem Fall definitiv ein Rückschritt wäre.

**Evelyn Räder** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Müller hat darauf hingewiesen. Die BA ist nicht betroffen. Die hat es schon in der Geschäftsordnung entsprechend geregelt. Im Übrigen kann ich mich den Ausführungen von Frau Müller anschließen. Wichtig ist uns jedoch, dass das Recht der Organmitglieder auf Präsenzsitzungen nicht eingeschränkt wird, dass der Gesetzgeber eine solide Grundlage für solche Regelungen schafft und die selbstverwalteten Körperschaften dann über ihre Satzungen und die jeweiligen Geschäftsordnungen ihrer Organe diese Sitzungsformate regeln können.

**Professor Dr. Stephan Seiter** (FDP): Meine nächste Frage geht an Herrn Dr. Dercks von der DIHK. Sie sprachen vorher schon die Einbringung der Verbände in der Festlegung der passenden Ausbildungsberufe an. Könnten Sie uns noch einmal Ihre Wunschvorstellung oder die Optimalvorstellung erläutern?

**Dr. Achim Dercks** (Deutsche Industrie- und Handelskammer): In der Tat ist es so, dass es bei der Ausgestaltung einer möglichen Ausbildungsgarantie, einmal unsere grundsätzlichen Bedenken beiseitegelegt, darauf ankommt, dass außerbetriebliche Ausbildungen in Berufen stattfinden, in denen tatsächlich in der Region auch ein potenzieller Bedarf in den Betrieben besteht. Von daher ist es wichtig, die Expertise vor Ort einzubinden. Aus unserer Sicht gehören dazu zwingend auch die Kammerorganisationen, die im Bereich der Berufsberatung und der Organisation der beruflichen Bildung umfassende Erfahrungen haben und hier auch mit den Ausbildungsbetrieben im ständigen Kontakt sind, um die Bedarfe vor Ort auch wissen. Gerade in den ländlichen Regionen sind auch ansonsten andere Ansprechpartner jenseits der Agenturen für Arbeit und der Kammern wenig vorhanden. Von daher wäre es aus unserer Sicht wichtig, diese Beteiligung sicherzustellen, auch um letztlich befriedend vor Ort zu wirken, auch in die Unternehmerschaft hinein. Damit hier jenseits der grundsätzlichen Skepsis, die ich bereits ausgeführt habe, in der praktischen Umsetzung zumindest nachgewiesen werden kann, dass allseits das Interesse besteht, negative Auswirkungen eines solchen gesetzlichen Anspruchs auf eine außerbetriebliche Ausbildung in den betroffenen Regionen zu vermeiden.

**Professor Dr. Stephan Seiter** (FDP): Meine nächste Frage geht an den ZDH. Sehen Sie womöglich die außerbetriebliche Ausbildung als Konkurrenz für Ihre Unternehmerschaft an, um entsprechend Auszubildende zu finden?

**Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp** (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Wir sehen ein zu-

sätzliches Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen in der Tat sehr kritisch. Wir befürchten hier, eine Verschiebung oder Veränderung des Ausbildungsmarktes zu Lasten gerade der Klein- und Kleinstbetriebe im Handwerk, die sowieso auf dem Ausbildungsmarkt eine ungünstigere Markt- oder Wettbewerbssituation haben. Es werden viele Berufe angeboten, die vermeintlich unattraktiver sind für junge Menschen. Da muss erst einmal für diese Berufe geworben werden. Gerade im gewerblich-technischen Bereich. Es werden eher Dienstleistungsberufe und kaufmännische Berufe nachgefragt. Vor diesem Hintergrund plädieren wir dafür, bei der Auswahl eines zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsangebots sehr restriktiv vorzugehen und sehen den aktuellen Vorschlag im Gesetzentwurf auch positiv und hoffen auch, dass es dabei bleibt.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Dann geht es weiter mit der SPD-Fraktion. Herr Peick, bitte.

**Jens Peick** (SPD): Meine erste Frage geht an die Bundesagentur für Arbeit. Wir sehen natürlich auch, dass die duale Ausbildung Vorrang hat vor außerbetrieblicher Ausbildung, weswegen die außerbetriebliche Ausbildung auch als Ultima Ratio im Gesetz bedingt, dass im Vorfeld alle Anstrengungen unternommen worden sind, um eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Fehlt es denn aus Ihrer Sicht an einem bestimmten Unterstützungsangebot im vorhandenen bzw. im künftig vorgesehenen Instrumentenkasten?

**Thomas Friedrich** (Bundesagentur für Arbeit): Ja, wir haben – das haben Sie angesprochen – aktuell schon ein sehr umfassendes Spektrum an Fördermöglichkeiten für Jugendliche. Das ist, glaube ich, auch international so in den verschiedenen Phasen von Berufsorientierung anerkannt. In der Begleitung der Ausbildung, auch in der Berufsvorbereitung. Gleichwohl sehen wir, dass es durchaus noch Aspekte der Ergänzungsmöglichkeiten gibt. Auch von kleineren neuen Instrumenten, wie sie jetzt auch vorgesehen sind. Insbesondere möchte ich den Mobilitätzuschuss und das Berufsorientierungspraktikum erwähnen, was aus unserer Sicht das aktuelle Förderspektrum der BA sehr gut ergänzt. Es werden zum Beispiel jetzt beim Mobilitätzuschuss sicher keine Wunder zu erwarten sein. Es gibt noch andere Aspekte, die Jugendliche dazu bewegen, möglicherweise die Region zu verlassen, zum Beispiel das „Jugendwohnen“. Aber ich halte es für eine durchaus sinnvolle Erweiterung, einschließlich auch des stark diskutierten BaE für Marktbenachteiligte. Wenn man das gut einfügt, wie das aktuell im Gesetzentwurf vorgesehen ist, halte ich das für eine gute Ergänzung des aktuellen Portfolios.

**Jens Peick** (SPD): Meine nächste Frage geht an die DGB-Jugend, Herrn Becker. Die DGB-Jugend hat



sich besonders für den Rechtsanspruch auf Ausbildung stark gemacht. Können Sie erläutern, worin Sie den Vorteil des Rechtsanspruchs gegenüber der außerbetrieblichen Ausbildung als Ermessensleistung sehen? Was das für junge Menschen bedeutet, die gerade jetzt vergebens eine Ausbildung gesucht haben bzw. im nächsten Jahr ihre Ausbildungssuche beginnen?

**Kristof Becker** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sehen die Ausweitung der außerbetrieblichen Ausbildung auch sehr kritisch. Wir brauchen sie aber, weil es führt kein Weg daran vorbei. Dieses Wochenende haben sich über 120 Menschen in Berlin getroffen. Das waren die Spitzen der Gewerkschaftsjugend aus ganz Europa. Es ging auch um die Zukunft junger Menschen. Europa schaut auf Deutschland, weil das deutsche Berufsausbildungssystem eines der besten ist. Wir sind zu Recht stolz darauf. Die Wirtschaft kam ihrer Verantwortung darin aber noch nie nach. Da wird es essentiell. Nur weil es besser ist, ist es noch lange nicht gut. Deswegen ist es wichtig, dass mehr Betriebe ausbilden, und wenn das nicht funktioniert, wenn wir es nicht schaffen, mehr junge Menschen in eine gute betriebliche Ausbildung zu bringen, steht als letztes Auffangnetz eine außerbetriebliche Ausbildung. Das will ich ganz klar und sehr flapsig sagen. Einen Anspruch zu formulieren, ist besser und für die jungen Menschen angenehmer. Dies ist etwas komplett anderes als zur BA zu gehen und um etwas zu bitten und eine Ermessensleistung einzufordern. Deswegen sind wir froh und dankbar, dass dieser Rechtsanspruch formuliert ist. Wir müssen jetzt schauen: Wie kriegen wir alle Menschen, die dieses Auffangnetz brauchen, durch dieses Auffangnetz aufgefangen? Da hat das Bundesverfassungsgericht einmal ein Urteil gesprochen und unsere Verfassung ausgelegt: Weil wir Berufswahlfreiheit haben, müssen 112,5 Stellen auf 100 Menschen vorhanden sein, die einen Ausbildungsplatz suchen, um sich fit zu machen für ihr Leben. Das will ich auch noch einmal sagen, eine Berufsausbildung. Ich bin Bankkaufmann. Es bringt mir heute nichts, Ihnen einen Bausparvertrag verkaufen zu können und Geld zu zählen. Trotzdem hat es mir etwas gebracht, hier zu sein. Eine duale Berufsausbildung, die fit macht für das Leben und nicht zum Geld zählen und um einen Bausparvertrag zu verkaufen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Ich weise noch einmal darauf hin, dass nicht fotografiert und gefilmt werden darf auf der Tribüne oben. Dankeschön, es wird alles übertragen.

**Jens Peick** (SPD): Meine nächste Frage geht an Herrn Professor Fitzenberger vom IAB. Die Bertelsmann-Stiftung sieht bei der Ausbildungsgarantie nur positive volkswirtschaftliche Effekte, sowohl bei der Arbeitsquote, das Durchschnittseinkommen und sogar auf den Bundeshaushalt.

Frühe Studien kommen sogar zu einem deutlichen Einsparpotential bei direkten und indirekten staatlichen Leistungen. Wie bewerten Sie diese Aussagen und welche positiven volkswirtschaftlichen Effekte erwarten Sie durch die Einführung der Ausbildungsgarantie?

**Professor Bernd Fitzenberger** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Diese Simulationsrechnungen der Bertelsmann-Stiftung unterstellen eine bestimmte Nutzung. Meine Einschätzung ist, dass die Nutzung der Ausbildungsgarantie, so wie sie ausgestaltet sein wird, wenn man sie ganz eng an den regionalen Indikatoren festmacht, nicht so hoch sein wird, wie in diesen Simulationsrechnungen unterstellt. Es gibt vergleichbare Simulationsrechnungen für Österreich. Ich glaube, daran orientiert sich das für die existierende Ausbildungsgarantie in Österreich. Da muss man aber im Blick haben, dass sie dort landesweit genutzt wird und vor allem ein Instrument ist, um den regionalen „Mismatch“ zwischen Wien und einigen anderen Metropolen und dem Rest des Landes zu adressieren. Ich sehe die Ausbildungsgarantie positiv, aber der volkswirtschaftliche Nutzen wird, so wie sie jetzt geplant ist, vermutlich nicht ganz so groß sein wie die Bertelsmann Stiftung das unterstellt oder die Umsetzung simuliert. Da wird es auf die Details der Umsetzung ankommen. Und es können natürlich auch Kosten entstehen, wobei ich es auch befürworten würde, wenn die Gesellschaft in die Ausbildung investiert, sprich zusätzliche Kosten trägt. Da muss nicht ein finanzieller Mehrwert entstehen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel:** Es geht weiter mit der CDU/CSU-Fraktion. Frau Wulf, bitte.

**Mareike Lotte Wulf** (CDU/CSU): Herr Professor Fitzenberger, ich würde gerne mit Ihnen weitermachen und fragen, ob wir mit dem jetzigen Gesetzesentwurf denn davon ausgehen können, so wie es suggeriert wird, dass jeder Jugendliche in Deutschland eine Ausbildungsstelle erhält oder welchen Effekt wird das aus Ihrer Sicht genau haben?

**Professor Bernd Fitzenberger** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ja, es ist ja davon auszugehen, wenn die Umsetzung an dem regionalen Schlüssel so erfolgt. Wir haben gerade von 112,5 Stellen zu 100 Bewerberinnen und Bewerbern gehört und dass dann nur in einem kleinem Teil der Regionen die Ausbildungsgarantie zum Tragen kommt. Das Paradoxe ist ja auf den ersten Blick: Wir haben ein hohes Ausbildungsplatzangebot, nur es findet nicht die Jugendlichen. Mein Argument wäre: Die Ausbildungsgarantie wird besonders gut funktionieren, wenn viele Jugendliche durch den Prozess, der damit ausgelöst wird, durch die Maßnahmen, auf die auch Herr Friedrich hingewiesen hat, auch auf den Weg gebracht werden, in eine Ausbildung eingebunden werden können, die Berufsorientierung aktiver wahrneh-



men, sodass am Ende vielleicht die Nutzungszahlen gar nicht so groß sind für die überbetriebliche Ausbildung, aber mehr Betriebe und junge Menschen zusammenfinden. Was mir in der Diskussion oft zu kurz kommt: 50 Prozent der überbetrieblichen Ausbildungsteilnehmenden in überbetrieblicher Ausbildung finden im nächsten Jahr einen Betrieb. Damit kann es auch ein Instrument sein, hier Jugendliche, junge Menschen und Betriebe zusammenzuführen.

**Mareike Lotte Wulf** (CDU/CSU): Dann vielleicht auch noch einmal an Frau Müller. Ist aus Ihrer Sicht mit dem Gesetzentwurf sichergestellt, dass in der Wirtschaft nicht am Bedarf vorbei ausgebildet wird?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Wir sehen, wie es schon heute mehrfach erwähnt wurde, ein großes Risiko in der Ausweitung der außerbetrieblichen Ausbildung für Marktbeteiligte, weil wir das nicht als notwendig erachten bei zuletzt 68.000 unbesetzten Ausbildungsstellen. Was wir aber sehr positiv sehen, ist das Berufsorientierungspraktikum. Das ist wirklich ein sinnvolles Instrument, weil wir davon ausgehen, dass gerade diese praktische Erfahrung der Jugendlichen – dass sie wirklich mal den Alltag erleben, was einen Beruf ausmacht –, dass das dazu führen kann, dass die Passungsprobleme, und das sind aus unserer Sicht die Probleme, die wir im Augenblick haben – Passungsprobleme – nicht fehlende Ausbildungsstellen. Dass wir über dieses Berufsorientierungspraktikum eine Stärkung der Berufswahl erreichen können und dadurch hoffentlich auch mehr Jugendliche das breite bestehende Angebot in Anspruch nehmen können. Die außerbetriebliche Ausbildung hingegen könnte dazu führen, dass zusätzliche Angebote geschaffen werden, vielleicht in den Berufen, wo wir sowieso schon viele Ausgebildete haben oder wo keine Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besteht. Das ist in der Tat ein Risiko, was wir sehen.

**Mareike Lotte Wulf** (CDU/CSU): Dann würde ich gerne meine nächste Frage an Herrn Lohmann stellen. Und zwar würde ich gerne wissen, welche Maßnahmen Sie als sinnvoll erachten, um Jugendliche und offene Ausbildungsstellen zueinander zu bringen.

**Tobias Lohmann** (Wuppertaler Kreis e.V.): Wir sehen, dass die außerbetriebliche Ausbildung immer eine Ultima Ratio darstellen muss und wir, wenn wir nur darauf gucken, zu kurz springen, weil wir nicht die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen betrachten. Insofern kann das Instrument der außerbetrieblichen Ausbildung nur gelten, wenn wir gleichzeitig auch die Instrumente stärken, um die Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen zu stärken, beispielsweise flexibel mit

der assistierten Ausbildung. Das ist ein guter Ansatz, das zu tun. Wir hatten früher einmal ein Instrument der Berufseinstiegsbegleitung. Wir springen viel zu kurz, wenn wir uns erst dann um die Jugendlichen kümmern, wenn sie die Schule verlassen. Die Berufsorientierung ist ein Schritt in die richtige Richtung, auch die Stärkung von kurzen Berufsorientierungseinheiten in den Betrieben. Aber wir müssen viel stärker den Einstieg ins Berufsleben schon in der Schule anfangen zu begleiten. Da hatten wir einmal sehr starke Instrumente mit Erfolgsquoten von über 60, 70 Prozent. Die sind ersatzlos weggefallen und das müssen wir gemeinsam uns anschauen.

**Mareike Lotte Wulf** (CDU/CSU): Könnten Sie vielleicht auch noch einmal, Herr Lohmann, auf die Frage eingehen, welche Bedingungen Jugendliche vorfinden müssen, um eine Ausbildung aufzunehmen?

**Tobias Lohmann** (Wuppertaler Kreis e.V.): Aus der Praxis heraus sehen wir in Niedersachsen, wie wichtig es ist, dass Ausbildung attraktiv gestaltet wird. Wir sehen im Grundsatz eine hohe Motivation bei den Betrieben. Ausbildung aufzunehmen, heißt aber auch, ein modernes Lernsetting zu schaffen. Insofern wollen wir die Ausbildungsbelegung erhöhen und wollen wir weniger als 68.000 unbesetzte Ausbildungsstellen haben. Darum kann das Ausbildungspersonal weiter qualifiziert werden. Das ist ein wesentlicher Handlungsstrang, das zu tun. Insofern müssen wir deutlich flexibler werden. Einmal, was die Durchführung der Ausbildung angeht. Wir müssen etwas weniger starr werden, was die Rahmenbedingungen angeht. Wir müssen viel stärker in Blended-Learning-Konzepten denken. Wir müssen vor allem, je stärker Automatisierung und künstliche Intelligenz Einzug erhalten an den Arbeitsplatz, auf Kompetenzverschiebungen achten und das dann auch in der Ausbildung adressieren. Ich denke, damit können wir durchaus schon einen substanziellen Beitrag leisten, eine Ausbildung attraktiv zu gestalten.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann beginnen wir mit der freien Runde und es beginnt Herr Springer.

**René Springer** (AfD): Meine Frage richtet sich an Frau Müller von der BDA. Ich knüpfe an das an, was wir schon gehört haben. Dass nämlich die Ausbildungsgarantie an den Bedarfen des Arbeitsmarktes vorbei qualifiziert. Wir haben gehört von Herrn Dr. Dercks, dass damit auch das Risiko der Verschärfung des Fachkräftemangels einhergeht. Da wir alle davon ausgehen, dass diese Aus- und Weiterbildung durchaus als Beitrag zur Fachkräftesicherung zu verstehen ist, es also gerade darum geht, den Fachkräftemangel zu beseitigen, ist es insofern interessant, dass Sie in Ihrer Stellungnahme schreiben, dass Sie das Risiko sehen, dass



mit der weiteren Maßnahme, nämlich dem Qualifizierungsgeld, Anreize zur Frühverrentung geschaffen werden. Und Sie bezeichnen das Ganze als Rentenbrücke. Da würde ich noch einmal konkret nachfragen, wo Sie da genau das Risiko sehen, also wie das genau funktionieren soll, dass das Qualifizierungsgeld als solche Rentenbrücke missbraucht werden kann und ob Sie da nicht auch das Risiko sehen, dass der Fachkräftemangel eher verschärft wird, als dass dieses Qualifizierungsgeld dazu beiträgt, die Situation zu entlasten?

**Susanne Müller** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Wir sehen das Risiko des Qualifizierungsgeldes, dass es als Rentenbrücke genutzt werden könnte, weil Voraussetzung für das Qualifizierungsgeld ist, dass Perspektiven im selben Unternehmen bestehen. Wir glauben aber, dass wir im Zuge der Transformation viel häufiger einen Wechsel auch zwischen Betrieben brauchen und dass wir mit passgenauen Qualifizierungen sicherstellen können, dass Beschäftigte, für die es aufgrund der Transformation in einem Betrieb keine Verwendung mehr gibt, dass sie in einem anderen Betrieb, Stichwort Fachkräftemangel, dringend gebraucht werden könnten. Da es bei dem Qualifizierungsgeld aber Voraussetzung ist, dass man im eigenen Betrieb eine Perspektive hat, könnte es dazu führen, dass Perspektiven geschaffen werden bis zum Eintritt in die Rente, weil es für Betriebe durchaus lukrativer sein könnte, über den Bezug von Qualifizierungsgeld, vielleicht noch Transfer-KuG, vielleicht zwischendurch mal Phasen der Arbeitslosigkeit, den Übergang in die Rente zu schaffen, weil definitiv in dem Betrieb keine Beschäftigungsmöglichkeit für die betroffene Person mehr besteht. Das ist das Risiko, das wir sehen.

**Jessica Tatti** (DIE LINKE.): Meine Frage geht diesmal an Jörg Hofmann von der IG Metall. Also sind sich hier anscheinend alle einig, dass die betriebliche Ausbildung eigentlich besser ist als die außerbetriebliche Ausbildung. Die IG Metall fordert ja auch auf der Bundesebene einen Ausbildungsfonds. Da würde mich interessieren, was Sie sich von einem Ausbildungsfonds versprechen und was vielleicht die Ausbildungsgarantie, wie die Ampel sie vorgelegt hat, nicht schaffen wird.

**Jörg Hofmann** (IG Metall): Ich denke, die außerbetriebliche Ausbildung ist die Ultima Ratio. Die Frage ist, was kann man tun, dass mehr Arbeitgeber ausbilden? Da haben wir leider den Sachverhalt, dass der Prozentsatz nicht zunimmt, sondern eher abnimmt. Wie schaffen wir mehr Ausbildungsplätze? Da mag diese Idee des Ausbildungsfonds, die jetzt in Bremen umgesetzt worden ist, einen Beitrag dazu leisten, duale Ausbildung zu stärken und darauf muss auch der Fokus gesetzt werden.

**Natalie Pawlik** (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB. Und zwar haben wir jetzt im Vergleich zum Referentenentwurf im Gesetzentwurf nicht die Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit im Gesetz. Wie bewerten Sie diese Streichung? Welchen Beitrag messen Sie einem Weiterbildungsinstrument wie der Bildungszeit bei, das die Motivation der Arbeitnehmer/-innen nach Weiterbildung unterstützt? Welche Rolle kann ein Instrument wie die Bildungszeit beim Strukturwandel haben?

**Evelyn Räder** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir bedauern sehr, dass die Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit im Gesetzentwurf im Vergleich zum Referentenentwurf nicht aufgegriffen wurde. Für uns ist es ein Instrument, welches das Fördersetting abgerundet hätte, weil alle anderen Förderinstrumente mindestens auch vom Arbeitgeber initiiert werden müssen. Hier lag ein Instrument vor, das ein selbstbestimmtes Gestalten der Bildungsbiografie ermöglicht hätte. Wir sind aber überzeugt davon, dass – auch mit Blick auf den Koalitionsvertrag – dieses Vorhaben noch auf den Weg gebracht wird. Zum Strukturwandel wäre es ein großer Beitrag, weil die Beschäftigten selber schauen könnten, wie sie sich beruflich umorientieren, und nicht auf die Initiative des Arbeitgebers angewiesen wären.

Die Erfahrungswerte in Österreich zeigen, dass ganz besonders Frauen von der Bildungszeit und Bildungsteilzeit profitiert haben. Die Bildungszeit hat das Potenzial, eine ganz neue Weiterbildungskultur zu befördern. Sie setzt positive Anreize für selbstinitiiertes Lernen, das Engagement der Beschäftigten. Es ist hier viel beklagt worden, dass viel zu wenige den Weg in die Weiterbildung finden, obwohl sie es müssten, ganz bestimmte Gruppen auch von Beschäftigten, die leer ausgehen. Das Bildungsgeld wäre natürlich auch ein guter Beitrag zur Lebensunterhaltssicherung während einer solchen Weiterbildungsphase. Deshalb ist die Bildungszeit/Bildungsteilzeit ein wichtiges Instrument auf dem Weg in eine Weiterbildungsrepublik. Wir wünschen uns aber auch, und das war im Referentenentwurf nicht vorgesehen, einen Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung. Solche Ansprüche kennt man u.a. im Teilzeitbefristungsgesetz. Das ist für das deutsche Recht absolut überhaupt nichts Neues. Auf jeden Fall wäre es sinnvoll, wenn man noch einmal die Bildungszeit einen Anlauf nimmt, eine Aufstockung durch tarifliche Vereinbarungen zu ermöglichen. Es sollte auch geprüft werden, ob es die Einführung eines Mindestbetrages zur Lebensunterhaltsförderung geben muss, gerade für Menschen, die wenig verdienen und für die jeder Euro – wir reden ja über Menschen, die bereits im Berufsleben stehen – schon verplant ist.

**Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht erneut an den Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, an Frau Nowak.



Noch einmal zum Thema Ausbildungsgarantie: Wir denken, dass die Begleitung von jungen Menschen zentral ist, und zwar flexibel und individuell. Dabei sehen wir nicht nur die ausbildungssuchenden jungen Menschen vor uns, sondern durchaus auch diejenigen, die noch gar nicht so weit sind, sondern die wir an die Hand nehmen müssen und motivieren müssen, dass sie stark genug sind und gut genug sind, auch eine Ausbildung zu absolvieren. Meine Frage ist, sehen Sie das ähnlich? Ich gehe davon aus, ja. Wie könnte die assistierte Ausbildung weiterentwickelt werden, damit sie eben gut zu der Situation der jungen Menschen passt und dass sie, wie Sie vorhin gesagt haben, auch tatsächlich inklusiv ausgestaltet ist?

**Susanne Nowak** (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit): Vielleicht gehe ich direkt zur assistierten Ausbildung. Beim ersten Teil der Frage sind wir uns, denke ich, einig. Grundsätzlich müssen wir uns Gedanken machen. Hier fiel ja schon mehrfach das Thema auf die Jugendlichen. Wo sind sie? Wir müssen uns Gedanken machen, wie können wir die Jugendlichen erreichen? Die Berufsorientierung in Schule ist ein guter Ansatz. Da könnte die assistierte Ausbildung auch mitgedacht werden, also beziehungsweise die Vorphase der AsA. Die wird im Moment kaum genutzt, die beginnt allerdings erst im Februar, März. Damit ist sie bedeutungslos an der Stelle. Die müsste in der Zeitachse deutlich nach vorne gelegt werden. Wenn die Vorphase der assistierten Ausbildung im November beginnen würde, dann könnten wir junge Menschen hier viel stärker in den Blick nehmen und mit ihnen auch noch einmal in Richtung Ausbildungsanbahnung arbeiten. Die Frage ist aber auch, wie gewinnen wir Jugendliche? Ich fände es auch nochmal sinnvoll – die Berufseinstiegsbegleitung ist von Ihnen vorhin angesprochen worden, Herr Lohmann – da denke ich, hat sich aber schon gezeigt, wie sinnvoll es ist, an der Schule anzudocken. Wenn die Expertise der Träger bei der Berufsorientierung, bei diesen Praktika mit einbezogen wird, dann könnten diese Träger auch im Kenntnis dessen, welche jungen Menschen Schwierigkeiten haben und die vielleicht um einiges mehr Unterstützung benötigen, genau dort ansetzen, genau dort schon mit ihnen gucken, welche anderen Möglichkeiten, außer Ausbildung,

wenn sie eben noch nicht so weit sind für den Schritt, es gäbe. Es gäbe hier schon einige Möglichkeiten, zu flexibilisieren. Es geht nicht nur darum, die Instrumente zu stärken, nein, es geht darum, sie inklusiv auszugestalten und bei der AsA wäre das eine Möglichkeit. Ein letzter Satz noch: Dann müssen wir die assistierte Ausbildung aber auch optimieren und unsere Position ist hier sonnenklar. Mit Stundenkontingentmodellen kommen wir dem Bedarf junger Menschen an Beziehung und an Begleitung einfach nicht nach. An dieser Stelle ist das SGB III, finde ich, aus der Zeit gefallen.

**Dr. Markus Reichel** (CDU/CSU): Meine Frage geht an die Bundesagentur für Arbeit. In Ihrer Stellungnahme haben Sie auf das Thema der fehlenden Gegenfinanzierung und der Risiken durch, zum Beispiel stärker als angenommene Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen, also das stark auch kritisiert. Könnten Sie das nochmal etwas quantifizieren, über welche Größenordnungen wir hier reden?

**Thomas Friedrich** (Bundesagentur für Arbeit): Ich knüpfe da an unsere Stellungnahme an, wo wir auch zu der Haushaltssituation was geschrieben haben. Wir gehen davon aus, dass das Weiterbildungsgesetz in der Größenordnung von 400 Millionen Euro zusätzliche Kosten auslösen wird. Die Zahlen haben wir nicht überprüfen können. Wir gehen von den Berechnungen aus, die der Gesetzgeber vorgenommen hat. Das ist die Größenordnung, von der wir ausgehen.

**Der Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann sind wir am Ende unserer Fragerunden. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen, dass Sie da waren, dass Sie Rede und Antwort gestanden haben, auch für Ihre schriftlichen Stellungnahmen. Ich bedanke mich ganz herzlich beim Ausschussesekretariat, für die Organisation und Durchführung, vor allem aber für das Wortprotokoll, was jetzt die nächsten Stunden und Tage erstellt wird. Ich wünsche Ihnen allen noch einen schönen Montagabend und eine gute Woche. Die nächste Sitzung des Ausschusses ist am 24. Mai 2023. Die Sitzung heute ist beendet.

*Ende der Sitzung 18:33 Uhr*