

Weiterbildungsförderung einfacher und nicht komplizierter machen – Bildungs(teil)zeit aus Steuermitteln finanzieren

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz)

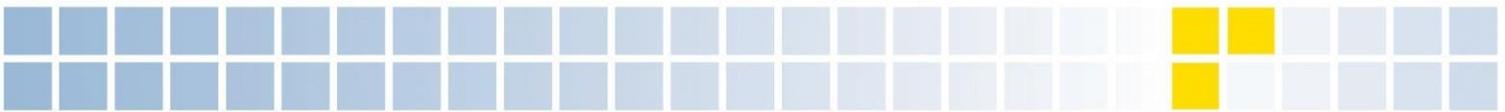
13. Januar 2023

Zusammenfassung

Aus- und Weiterbildung sind für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft wichtig. Entsprechend hoch ist der Stellenwert von Aus- und Weiterbildung für die Arbeitgeber. Ihr Engagement in der Ausbildung liegt nur noch leicht unter dem Vorkrisenniveau, zuletzt blieben sogar 69.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Zwei von drei Erwachsenen haben sich 2020 weitergebildet, knapp 70 % aller Weiterbildungsaktivitäten finden während der bezahlten Arbeitszeit statt und die Arbeitgeber haben zuletzt 41 Mrd. € pro Jahr in Weiterbildung investiert. Wir sind insofern bereits eine Weiterbildungsrepublik. Wichtig ist aber: Dort wo Förderung von Weiterbildung erfolgt, muss sie **flexibler, effizienter und zielgerichteter** werden. Sie muss dort ankommen, wo sie wirklich gebraucht wird und die Zielgruppen erreicht, die von veränderten Anforderungen am ehesten betroffen, aber am wenigsten darauf vorbereitet sind. Immer neue Förderinstrumente führen nur zu noch mehr Komplexität und Unübersichtlichkeit.

Qualifizierungsgeld und Bildungs(teil-)zeit setzen nicht da an, wo es notwendig ist. Unverständlich ist, dass ein bildungspolitisches Instrument wie die Bildungs(teil)zeit aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert und durch die ohnehin schon stark belastete Bundesagentur für Arbeit (BA) administriert werden soll. Dabei ist das **finanzielle Risiko** für die Arbeitslosenversicherung sehr hoch. Wenn man Erfahrungen aus Österreich zugrunde legt, erscheint die kalkulierte Inanspruchnahme der Bildungs(teil-)zeit deutlich unterzeichnet. Bei einer vergleichbaren Inanspruchnahme wie in Österreich drohen Kosten, die die BA wieder ins Defizit bringen und den dringenden Aufbau einer Rücklage erheblich erschweren könnte. Je nach Lageentwicklung könnten sogar Beitragssatzanhebungen drohen und damit erneute Belastungen von Beschäftigten und Arbeitgebern.

Die **Bildungs(teil)zeit** ist von der Zielrichtung kein arbeitsmarktpolitisches, sondern ein rein bildungspolitisches Instrument und muss daher schon aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit steuerfinanziert sein. Denn alle Beitragspflichtigen, insbesondere auch Geringverdienende - die anders als bei der Steuerpflicht bereits vom ersten verdienten Cent Beiträge abführen müssen - finanzieren dann individuelle Weiterbildungswünsche, insbesondere auch gutverdienender Hochqualifizierter. Nur weil offenbar seitens des Bundesarbeitsministeriums keine Steuermittel für die Einführung einer Bildungs(teil)zeit aufgewendet werden sollen oder können und die BA



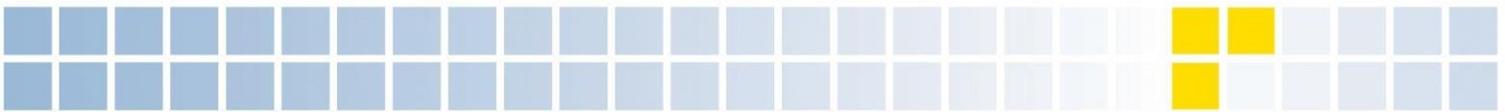
sich für die Administration aller Vorhaben am besten zu eignen scheint, darf die Bundesregierung nicht systemwidrig in die ohnehin stark belastete Beitragskasse der Arbeitslosenversicherung greifen und die auch administrativ stark beanspruchte selbstverwaltete BA als ihr Instrument nutzen. Eine Finanzierung aus der Arbeitslosenversicherung kommt bei der Bildungs(teil)zeit aus weiteren Gründen nicht in Betracht:

- Eine Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung kommt nur dann in Frage, wenn **konkret Beschäftigung gesichert** und **Arbeitslosigkeit verhindert** wird. Dazu müssen zielgerichtet bestehende qualifikatorische Engpässe adressiert und diejenigen Zielgruppen erreicht werden, die derzeit in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind und teilweise erheblichen Weiterbildungsbedarf haben. Dafür muss der **Arbeitsmarktbezug** deutlich enger gefasst werden (§ 87c Abs. 2 SGB III-E). Insbesondere muss die Förderung für eine Weiterbildung mit **allgemeinbildendem Inhalt** sowie für Maßnahmen zur Erlangung der **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** ausgeschlossen werden (Streichung von § 87c Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB III-E). Das System der Beschäftigtenförderung verlangt zudem eine **Träger-** und (sofern bei der Beschäftigtenförderung daran festgehalten werden soll) **Maßnahmezertifizierung**.
- Allein die **Orientierung der Höhe des Bildungszeitgeldes am Arbeitslosengeld** rechtfertigt keine Finanzierung aus der Arbeitslosenversicherung. Auf die Idee käme beim Elterngeld auch niemand.
- Generell besteht das hohe **Risiko**, dass **gutqualifizierte Beschäftigte** und Beschäftigte von **Großunternehmen** die Förderung als besondere Form eines „Sabbaticals“ in Anspruch nehmen. Eine Inanspruchnahme durch **Geringqualifizierte** ist eher unwahrscheinlich. Für sie ist die Lohnersatzleistung kein Anreiz, insbesondere nicht, wenn zusätzlich Weiterbildungskosten entstehen.
- Gerade für **KMU** besteht ein hohes Risiko, dass Beschäftigte durch die Bildungs(teil)zeit langfristig verloren gehen, weil sich in Zeiten von erheblichem Fachkräftemangel neue berufliche Optionen auftun. Erfahrungen in Österreich zeigen, dass nur 45 % derjenigen, die eine Bildungskarenz in Anspruch nehmen, zu ihrem Arbeitgeber zurückkehren.
- Die Einführung des neuen bildungspolitischen Instruments einer Bildungs(teil)zeit sollte mit weiteren geplanten bildungspolitischen Maßnahmen wie dem **Lebenschancen-BAföG** abgestimmt und auch erst gemeinsam mit diesen Maßnahmen umgesetzt und unbedingt **befristet** und nicht nur evaluiert werden.

Das **Qualifizierungsgeld** ist unnötig. Weiterbildungsförderung von Beschäftigten durch die BA ist bereits jetzt möglich. Es verkompliziert ein ohnehin bereits komplexes System weiter, schließt Unternehmen aus, die über keine einschlägige Betriebsvereinbarung oder einschlägigen Tarifvertrag verfügen (Streichung dieser Fördervoraussetzung!) und könnte als „Rentenbrücke“ genutzt werden.

Die **Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter** nach § 82 SGB III-E enthält mit der Reduzierung der Fördertatbestände und der Festschreibung der Höhe der Fördersätze richtige Anpassungen, ignoriert aber die echten Hemmnisse und sollte um eine Reduzierung der Mindeststundenzahl von derzeit 120 Stunden, der Schaffung eines eigenen Bundesdurchschnittskostensatzes und den Verzicht auf die Maßnahmezertifizierung ergänzt werden.

Zur **Stärkung des Ausbildungsmarktes** enthält der Referentenentwurf richtige Ansätze (Berufsorientierungspraktika, Flexibilisierung von Einstiegsqualifizierungen). Mit dieser Fokussierung der Umsetzung der im Koalitionsvertrag genannten „Ausbildungsgarantie“ auf die weitere Stärkung der beruflichen Orientierung sowie auf die Ausbildungsvorbereitung und -unterstützung werden wesentliche Vorschläge der BDA aufgegriffen. Insbesondere ist auch das Bekenntnis zum Vorrang der betrieblichen Ausbildung wichtig. Die **außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)** kann nur dann eine Alternative sein, wenn alle Vermittlungsbemühungen in geeignete unbesetzte Ausbildungsplätze erfolglos geblieben sind. Hier bleibt der Referentenentwurf



zu unkonkret. Das Angebot von BaE muss den konkreten regionalen Bedarfen entsprechen und sich auf Berufe konzentrieren, in denen eine hohe Arbeitsmarktnachfrage besteht. Dies kann nur auf regionaler Ebene unter Einbeziehung der Sozialpartner entschieden werden. Maßgebliches Kriterium bei der Bereitstellung von außerbetrieblicher Ausbildung muss immer das Angebot an unbesetzten Ausbildungsstellen in der Region sein.

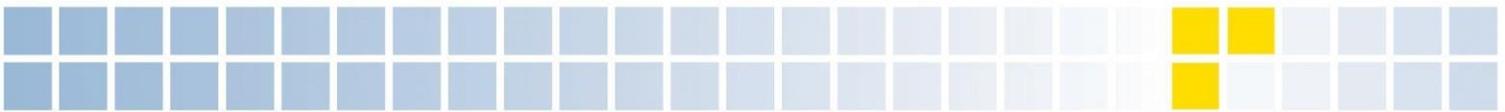
Im Einzelnen

I. Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Finanzierung des bildungspolitischen Instruments einer Bildungs(teil)zeit durch die BA ist nicht gerechtfertigt – Gefahr eines Sabbaticals auf Kosten der Beitragszahler

Die Einführung einer Bildungs(teil)zeit adressiert ganz klar individuelle Weiterbildungsinteressen, losgelöst von einem konkreten Weiterbildungsbedarf. Es handelt sich damit um ein bildungspolitisches und kein arbeitsmarktpolitisches Instrument. Eine Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung ist daher nicht gerechtfertigt. Vielmehr besteht bei der geplanten Ausgestaltung der Bildungs(teil)zeit die Gefahr eines „Sabbaticals“ auf Kosten der Beitragszahler. Dies kann der BA teuer zu stehen kommen, denn auf der Basis der Erfahrungen mit der vergleichbaren Bildungskarenz in Österreich scheint die prognostizierte Inanspruchnahme deutlich zu niedrig angesetzt zu sein. Dort bezogen 2018 knapp 15.000 Personen Weiterbildungsgeld, bei insgesamt 3,6 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Genau mit dieser Personenzahl kalkuliert der Referentenentwurf. In Deutschland gibt es aber 34,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, d.h. bei vergleichbarer Inanspruchnahme müsste man sogar mit 150.000 Personen kalkulieren, d.h. nicht mit 334 Mio. €, sondern ggf. mit 3,3 Mrd. €. Sogar wenn die tatsächliche Inanspruchnahme anfangs nur halb so hoch ist, droht eine erhebliche Belastung der BA, die die BA erneut ins Defizit bringen und den dringenden Aufbau einer Rücklage erheblich erschweren könnte. Sollte sich die aktuelle Lage verschärfen, wäre sogar eine Beitragssatzerhöhung denkbar. Dies schadet der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Auf der anderen Seite fehlen Maßnahmen, die den Faktor Arbeit entlasten. Es bleibt wichtig, die Leistungen aller Zweige der Sozialversicherung auf eine Basissicherung zu konzentrieren. Das Verhältnis von Solidarität und Subsidiarität muss wieder in ein angemessenes Verhältnis gebracht werden. Die Solidargemeinschaft darf nur da eintreten, wo Einzelne sich aus eigener Kraft nicht helfen können. Die stärkere Betonung des Subsidiaritätsprinzips schafft nicht nur mehr Leistungsgerechtigkeit, sondern hält darüber hinaus den Sozialstaat langfristig finanzierbar.

Der vorgesehene Ausbau oder Erwerb von Kompetenzen, um sich beruflich weiterzuentwickeln, kann zu einer generellen Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Beschäftigten führen, jedoch losgelöst vom konkreten Bedarf des Arbeitsmarkts, lediglich ausgerichtet an individuellen Interessen. Da weder eine Zertifizierung des Trägers noch der Maßnahme vorgesehen ist und keine Prüfung des individuellen Weiterbildungsbedarfs, besteht keinerlei Kontrolle über die mögliche Arbeitsmarktverwertbarkeit. Die Vorgabe eines „hinreichenden Arbeitsmarktbezugs“ in § 87c Abs. 2 SGB III-E ist nicht geeignet, um aus der Bildungs(teil)zeit ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zu machen. Keinen hinreichenden Arbeitsmarktbezug haben insbesondere die im Referentenentwurf genannten Maßnahmen zur Erlangung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder allgemeinbildende Maßnahmen wie Sprachkurse mit beruflichem Bezug. Sie dienen zwar möglicherweise einer Steigerung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Personen aber nicht konkret der Prävention oder Überwindung von Arbeitslosigkeit und belasten daher den Beitragszahler mit Aufgaben, die nicht in die Verantwortung der Arbeitslosenversicherung gehören. Die Anerkennung von Berufsabschlüssen kann wichtig für die Integration in den Arbeitsmarkt sein, dann können entsprechende Maßnahmen auch bereits heute durch die Agenturen für Arbeit gefördert werden. Außerhalb des reglementierten Bereichs ist



eine Anerkennung zur Berufsausübung zudem nicht zwingend erforderlich und daher fraglich, ob eine Anerkennung tatsächlich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Die Regelung des § 87c Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB III-E muss daher gestrichen werden. Dasselbe gilt für § 87c Abs. 1 Nr. 2 (Erlangung eines beruflichen, allgemeinbildenden oder akademischen Abschlusses). Nicht jede Höher- oder Weiterqualifizierung führt zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, wenn kein unmittelbarer Arbeitsmarktbezug gegeben ist bzw. nachgehalten wird. Wenn nach § 87c Abs. 2 Nr. 4 SGB III-E die Arbeitslosenversicherung jetzt plötzlich hochschulische Bildung fördern soll, die nicht AZAV zertifiziert sein muss, wäre das eine völlige Abkehr vom bisherigen System.

Sofern zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eine Weiterbildung erforderlich ist, bestehen schon heute ausreichend Fördermöglichkeiten nach § 82 SGB III. Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument muss vergleichbare Qualitätskriterien erfüllen, wenn die Förderung aus Beitragsmitteln erfolgen soll. Es muss daher eine Trägerzertifizierung und – wenn an der Maßnahmezertifizierung bei der Beschäftigtenförderung festgehalten werden soll – auch eine Maßnahmezertifizierung im Rahmen der Bildungs(teil)zeit vorgegeben werden. Die Prüfung des Arbeitsmarktbezuges schließt dann allerdings erst recht eine einfache und automatisierte Auszahlung des Bildungszeitgeldes aus und erhöht den Verwaltungsaufwand weiter.

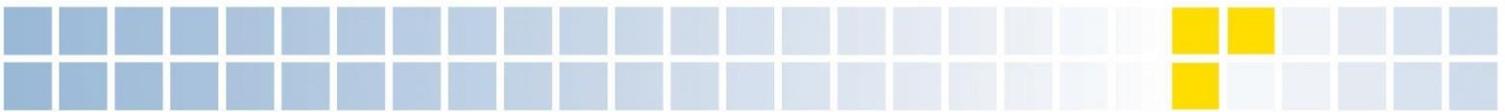
Allein die Orientierung der Höhe des Bildungszeitgeldes am Arbeitslosengeld rechtfertigt für sich genommen keine Finanzierung aus der Arbeitslosenversicherung. Auf die Idee käme beim Elterngeld auch niemand. Auch die Tatsache, dass nach § 87b Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 5 SGB III-E bei der Bildungs(teil)zeit die Erfüllung einer Anwartschaftszeit erforderlich sein soll, scheint allein dem Zweck zu dienen, eine Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung zu begründen. Anders als beim Arbeitslosengeld soll es bereits nach zwölfmonatiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einen Anspruch auf bis zu ein Jahr Bildungszeit (bzw. bis zu zwei Jahre Bildungsteilzeit) geben. Beim Arbeitslosengeld beträgt die Bezugsdauer in diesem Fall nur 6 Monate. Das in der Gesetzesbegründung behauptete „angemessene Verhältnis der Beitragszahlung zur Leistungsberechtigung“ ist vor diesem Hintergrund mehr als fraglich. Auch die Tatsache, dass das Bildungszeitgeld nach § 87d SGB III-E anders als das an Beschäftigte gezahlte Kurzarbeitergeld nur einmalig berechnet und für die gesamte Bewilligungsdauer festgelegt werden soll, zeigt, dass es sich um keine Entgeltersatzleistung im klassischen Sinne handelt. Änderungen im laufenden Bezug sind nur bei der Anrechnung von Nebeneinkommen vorgesehen.

BAföG-Förderung muss ggf. Vorrang haben

Nicht nachvollziehbar ist der Vorrang der Zahlung des Bildungszeitgeldes vor Leistungen nach dem BAföG. Die Altersgrenze beim BAföG wurde gerade auf 45 Jahre erhöht, um auch eine Förderung älterer Berufstätiger zu ermöglichen. Diese Ausweitung war auch aufgrund der fiskalischen Belastung umstritten. In der Begründung des 27. BAföG-Änderungsgesetzes wird eine entsprechende fiskalische Belastung damit begründet, dass bei einem entsprechend späten Studium noch gewährleistet sein dürfte, dass die hinzugewonnenen Kompetenzen und Fähigkeiten sich positiv auf die Erwerbsbiografie auswirken. Durch den Vorrang der Bildungszeit wird dieses finanzielle Risiko jetzt im Falle von Maßnahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung auf die Beitragszahler verlagert. Dies ist nicht gerechtfertigt.

Hohes Risiko für Arbeitgeber durch berufliche Umorientierung von Beschäftigten

Das Erfordernis einer Freistellungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber für die Inanspruchnahme der Bildungs(teil)zeit ist notwendig, um die Belastung von Arbeitgebern in Zeiten des Fachkräftemangels möglichst gering zu halten. Dennoch besteht ein erhebliches Risiko auf Seiten der



Arbeitgeber, dass wichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Betrieb nach Ende der Bildungszeit nicht mehr zur Verfügung stehen, weil eine berufliche Umorientierung stattgefunden hat. Auch wenn dieses Risiko in Zeiten des Fachkräftemangels mit einem zunehmenden Bewerbermarkt immer besteht, sollte es nicht noch durch Lohnersatzleistungen aus Beitragsmitteln verstärkt werden. Dies gilt umso mehr als die Förderkulisse insbesondere für gutqualifizierte und gutverdienende Beschäftigte interessant ist – selbst wenn konkret kein Qualifizierungsbedarf besteht. Diese können die maximale Höhe des Bildungszeitgeldes nutzen, um eine Bildungszeit („Sabbatical“) auf Kosten der Beitragszahler zu nehmen. Dadurch dass die Bildungszeit gerade auch wissenschaftliche Weiterbildung ins Auge fasst, wird diese Unwucht noch verstärkt. Gerade Akademikerinnen und Akademiker könnten die Freistellungsmöglichkeit nutzen. Sofern die Weiterbildung dann nicht konkrete Qualifizierungsbedarfe adressiert und damit zur Fachkräftesicherung beiträgt, sondern lediglich der persönlichen Selbstverwirklichung dient, ist eine entsprechende Belastung der Arbeitslosenversicherung nicht gerechtfertigt. Auch generell bedeuten weitere Möglichkeiten der Freistellung für Arbeitgeber eine zunehmende Belastung. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, werden entsprechende Wünsche der Beschäftigten häufig unterstützt. In der Folge fehlen aber vorübergehend oder dauerhaft Mitarbeitende, die dringend gebraucht und gar nicht oder nur schwer ersetzt werden können. Dies geht auch häufig zu Lasten der vorhandenen Belegschaft, die aufgrund von Vakanzen stärker beansprucht wird.

Bildungs(teil)zeit verfehlt Anspruch der Förderung von Geringqualifizierten

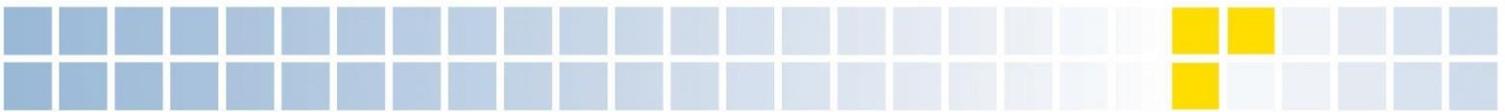
Für die Zielgruppe der Geringqualifizierten ist die Bildungs(teil)zeit hingegen unattraktiv. Für sie dürfte das Bildungszeitgeld häufig nicht ausreichen, um ihren Lebensstandard zu halten (v.a., wenn sie nicht durch Bürgergeld aufstocken können). Daran dürfte auch die Möglichkeit der Erstattung der Weiterbildungskosten nichts ändern, da diese nur zusätzlich entstehende Kosten abdeckt, nicht jedoch den Lebensunterhalt.

II. Einführung Qualifizierungsgeld und Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III

Qualifizierungsgeld verkompliziert Beschäftigtenqualifizierung unnötig

Für das Qualifizierungsgeld ist weder ein Bedarf noch eine sinnvolle Eingliederung in die bestehende Weiterbildungsförderung erkennbar. Bei einem „strukturwandelbedingten Qualifikationsbedarf“ greift bereits die bestehende Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III. Mit immer mehr und neuen Instrumenten löst man keine Probleme. Anstelle das ohnehin schon komplexe System noch weiter zu verkomplizieren wäre es im Gegenteil dringend angezeigt, die bestehende Beschäftigtenförderung für Weiterbildung zu flexibilisieren und zu vereinfachen. Bei der Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter bleibt der Referentenentwurf jedoch gerade hinter dem Notwendigen zurück.

Die Fördervoraussetzungen beim Qualifizierungsgeld in § 82a SGB III-E werfen viele Einzelfragen auf, z. B. ist nicht ausreichend klar, wie das 20 %-Quorum in § 82a Abs. 2 Nr. 1 SGB III-E bzw. 10%-Quorum für Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten errechnet werden soll (wer zählt rein, wer nicht).



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

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

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

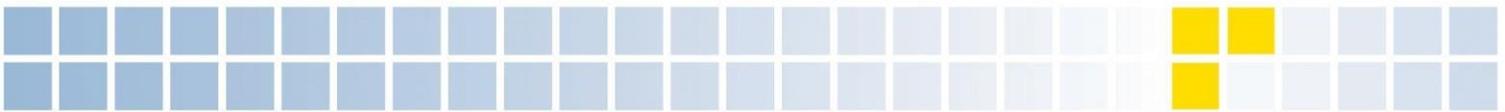
Wenn man das Qualifizierungsgeld für notwendig hält, muss zumindest – gesetzlich oder untergesetzlich – sichergestellt sein, dass es zielgerichtet für sinnvolle und notwendige Qualifizierung eingesetzt wird und nicht als „Rentenbrücke“ mit gezielter Einplanung von Arbeitslosengeldphasen (ggf. plus Transferkurzarbeitergeld) genutzt werden kann.

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

Vereinfachung der Beschäftigtenqualifizierung bleibt hinter Notwendigem zurück

Zwar greift der Referentenentwurf mit der Reduzierung der Fördertatbestände und der Festschreibung der Höhe der Fördersätze Vorschläge der BDA auf, geht jedoch nicht weit genug. Anstelle der Einführung eines neuen Qualifizierungsgeldes ist es sinnvoller, bei der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III noch deutlicher zu vereinfachen und zu flexibilisieren.

Die Qualifizierungsaufwände in den Unternehmen und bei den Beschäftigten sind in der Praxis sehr unterschiedlich. Zwar werden im Strukturwandel auch längere Qualifizierungen erforderlich sein, aber eben nicht nur. Berufsbegleitend sind Stundenvolumen oft nicht im aktuell erforderlichen Umfang von mehr als 120 Stunden realisierbar. Viele Unternehmen haben mit Arbeitskräftemangel zu kämpfen. Daher geht auch der Trend hin zu kürzeren Qualifizierungen, die die Qualifizierungsbedarfe im Strukturwandel adressieren, die Beschäftigten nicht überfordern und gleichzeitig die knappen Personalkapazitäten berücksichtigen. Die Mindeststundenzahl von 120 Stunden für die Weiterbildung muss deshalb reduziert werden. Notwendig ist auch ein eigener



Bundesdurchschnittskostensatz für die Beschäftigtenförderung, damit Maßnahmen für Beschäftigte überhaupt in einem sinnvollen Umfang entwickelt und von Bildungsträgern umgesetzt werden können. Auf eine Maßnahmenzulassung kann wegen der anteiligen Kostentragungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Beschäftigtenförderung insgesamt verzichtet werden.

Durch diese zusätzlichen Änderungen wären differenziertere und auf die individuellen Bedürfnisse eines Unternehmens und der Beschäftigten ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen der anteiligen Förderung zugänglich und es würde an den tatsächlichen Umsetzungsproblemen angesetzt (ausführliche Erläuterung im [Positionspapier „Weiterbildungsförderung im Strukturwandel“](#)). Mehr Mut täte hier gut.

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

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

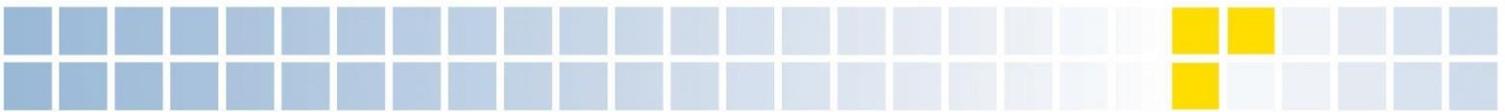
IV. Einführung einer „Ausbildungsgarantie“

Berufsorientierungspraktikum zur Unterstützung bei der Berufswahl richtiger Ansatz

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

Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung (EQ) erleichtert zielgenaue Nutzung

Die Verkürzung der Mindestdauer einer EQ von sechs auf vier Monate verleiht dem Instrument mehr Flexibilität. Auch die weiteren Änderungen, die EQ stärken sollen, sind zielführend – auch wenn sie vermutlich nicht zu einer deutlichen Zunahme von Förderfällen führen werden, weil



jeweils spezielle Zielgruppen adressiert sind. Dies betrifft die Erleichterungen für die Durchführung einer EQ in Teilzeit, die Zulassung von EQ auch zur Vorbereitung einer Ausbildung für Menschen mit Behinderungen sowie die Abschaffung des Förderausschlusses für Fälle, in denen zuvor ein Ausbildungsverhältnis im selben Betrieb vorzeitig gelöst wurde. Es ist richtig, dass das Instrument dadurch insbesondere auch für Menschen mit Fluchthintergrund noch besser nutzbar wird, die etwa wegen sprachlicher Hürden eine begonnene Ausbildung abbrechen mussten. EQ haben sich gerade für diese Zielgruppen als betriebsnahes Instrument am Übergang zur Ausbildung bewährt und sollten daher weiter gestärkt werden, auch und gerade weil die Inanspruchnahme in den letzten Jahren deutlich gesunken ist.

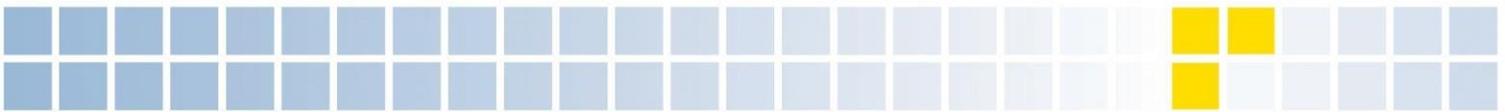
Mobilitätzuschuss kann Ausgleich regionaler Disparitäten unterstützen

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

Außerbetriebliche Berufsausbildung muss „ultima ratio“ bleiben

Die Bewertung der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) als „ultima ratio“ ist eine wichtige Begrenzung und Klarstellung. Sie macht deutlich, dass die Gesetzesänderung keinen Bruch mit dem bisherigen Primat betrieblicher Ausbildung bedeutet. Alles andere wäre auch nicht im Sinne der jungen Menschen und erst recht nicht der Betriebe, die zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze vorhalten. Für Betriebe ist die duale Ausbildung eine wichtige Quelle der Nachwuchssicherung. Eine Ausbildung unmittelbar im betrieblichen Alltag unterscheidet sich erheblich von einer außerbetrieblichen Ausbildung, selbst wenn diese in kooperativer Form stattfindet und bietet eine konkrete Anschlussperspektive. Sowohl Jugendliche als auch Betriebe profitieren daher deutlich stärker von einer betrieblichen Ausbildung. Der Mehrwert der konditionierten Öffnung des Angebotes außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE) auch für sogenannte „Marktbenachteiligte“ ist nicht zu erkennen. Schon jetzt gibt es ein flächendeckendes Angebot an BaE. Aufgrund der engen Fördertatbestände wird die Zielgruppe der sog. „Marktbenachteiligten“ derzeit nicht berücksichtigt, allerdings wird das bisherige Angebot an BaE-Plätzen bei weitem nicht ausgeschöpft. Deshalb sind auch „zusätzliche“ Angebote dann nicht notwendig, wenn eine Öffnung der BaE für Jugendliche nach erfolgloser Vermittlung erfolgen soll. Entscheidend ist dann aber, dass vor Inanspruchnahme einer außerbetrieblichen Ausbildung zunächst die Angebote der Berufsberatung wahrgenommen werden und regionale und überregionale Vermittlungsbemühungen trotz Mobilitätsanreizen ebenso wie eigene Bewerbungen nachweislich erfolglos geblieben sind. Wie dies nachgewiesen werden soll (z. B. Anzahl Angebote/Bewerbungen) bleibt im Referentenentwurf unklar und lässt damit viel Raum für Interpretation. Hier ist eine Klarstellung erforderlich.

Für die Bestimmung von Regionen, in denen ggf. außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind, muss die Bewerber-Stellen-Relation das einzig relevante Kriterium bleiben. Nur wenn im Vergleich zur Zahl der gemeldeten Bewerber kein entsprechendes Angebot an Ausbildungsstellen besteht, kann eine Unterversorgung konstatiert werden. Anderweitige Erwägungen, die



z. B. generell auf alle Schulabgängerinnen bzw. -abgänger abstellen oder auf das theoretisch vorhandene Potenzial der Gesamtheit arbeitsloser Jugendlicher ohne Berufsabschluss in einer Region, unterstellen eine konkrete Nachfrage nach Ausbildung, die bei den genannten Personenkreisen nicht generell besteht. Vielmehr entsteht dann das Risiko, dass das Angebot an außerbetrieblicher Ausbildung aufgestockt wird, obwohl ggf. noch eine Vielzahl unbesetzter Ausbildungsstellen in der Region besteht und eine konkrete ungedeckte Nachfrage nach oder auch Mobilisierbarkeit für Ausbildung bei Jugendlichen vor Ort überhaupt nicht existiert.

Es ist richtig, dass bei der regionenspezifischen Festlegung von Ausbildungsberufen in der außerbetrieblichen Ausbildung die Beteiligung der Sozialpartner vorgesehen ist. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Angebot an BaE auch dem tatsächlichen Bedarf entspricht und keine Konkurrenz zu vorhandenen unbesetzten Ausbildungsplätzen entsteht.

Das Ziel, durch eine Erhöhung der Vermittlungspauschale für Träger einen stärkeren Anreiz für den Wechsel von BaE in betriebliche Ausbildung zu schaffen, ist richtig. Noch besser wäre es, nach einem Jahr eine Überprüfung vertraglich festzulegen, ob in reguläre Ausbildung gewechselt werden kann. Eine finanzierte Nachbetreuung nach einem Übergang von BaE in reguläre Ausbildung kann einen erfolgreichen Übergang erleichtern und ist daher eine wichtige Ergänzung der Förderung. Das Primat kooperativer BaE ggü. integrativer BaE ist richtig; integrative BaE darf es nur im Ausnahmefall geben, weil keine betriebliche Anbindung erfolgt und daher geringere Erfolgsaussichten für einen Übergang in Ausbildung bestehen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung

T +49 30 2033-1500

bildung@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

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