

Stellungnahme



DGB

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit

13.01.2023

Grundsätzliche Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich das Vorhaben eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung. In den kommenden Jahren werden enorme Umbrüche in der Wirtschaft erwartet. Entsprechend werden für die nächsten fünf bis zehn Jahre adäquate Instrumente benötigt, mit denen es gelingt, die damit zusammenhängenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern. In einer Weiterbildungsoffensive sehen wir ein wichtiges Element, die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Herausforderungen zu bewältigen. Die Gesetzesinitiative ist in dieser Zeit des beschleunigten Umbaus hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft dringend erforderlich.

Dekarbonisierung und Digitalisierung haben massive Konsequenzen für die Anforderungen an die Qualifikationen und Fertigkeiten der Beschäftigten. Die Transformation führt zu einer entsprechenden Nachfrage an geeigneten Fachkräften einerseits, jedoch auch zur Gefährdung von hunderttausenden Arbeitsplätzen andererseits. Hier setzen die reformierten Regelungen zur Förderung von Beschäftigten und zur Förderung von Ausbildung an. Insofern teilen wir die Problembeschreibung und die Ausführungen zu den zentralen Herausforderungen für Ausbildungs- und Qualifizierungsförderung. Ob diesen allerdings mit den Neuregelungen im Referentenentwurf spürbar begegnet werden kann, halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für fraglich.

Weiterbildung ist nicht nur für die Beschäftigungssicherung wichtig, sondern auch, um überhaupt die für die Transformation notwendigen Fachkräfte zu qualifizieren und zu sichern. Der entstandene Fachkräftebedarf variiert nach Branchen und Regionen und erfordert differenzierte Lösungen. Neben Maßnahmen zur Erhöhung des Erwerbspotenzials benachteiligter Gruppen kann ihm zum einen durch bessere Arbeitsbedingungen und Löhne entgegengewirkt werden, denn Fach- und Arbeitskräfte fehlen auch und gerade in einigen Branchen, die für niedrige Arbeitsentgelte und schlechte Arbeitsbedingungen bekannt sind, beispielsweise in der Pflege, in der Gastronomie und im Einzelhandel. Zum anderen erfordert er die Bereitstellung und Wahrnehmung von Aus- und Weiterbildungsangeboten zur Aneignung der am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen.

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

Evelyn Räder

Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik

Jan Krüger

Abteilungsleiter Bildungspolitik und

Bildungsarbeit

Kristof Becker

Abteilungsleiter Jugend und

Jugendpolitik

E-Mail: evelyn.raeder@dgb.de;

jan.krueger@dgb.de;

kristof.becker@dgb.de

Telefon: 030/24 060-399

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de



Auf der einen Seite ist es völlig inakzeptabel, dass noch immer ein zweistelliger Prozentsatz von jungen Menschen ohne Berufsausbildung bleibt und die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt - nach dem Einbruch 2020 - weiterhin besorgniserregend deutlich hinter dem Vorkrisenniveau liegen. Es bedarf neuer Regelungen, aus denen eine echte Ausbildungsgarantie resultiert. Leider sind die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Maßnahmen jedoch vollkommen unzureichend. Auf der anderen Seite wäre es paradox, wenn man Arbeitnehmer*innen, die über Jahre als Fachkräfte in den Betrieben gearbeitet haben, infolge struktureller Veränderungen in die Arbeitslosigkeit gehen ließe, statt sie durch präventive Maßnahmen in Arbeit und möglichst im Betrieb oder Unternehmen zu halten. Zuerst sind die Unternehmen gefordert, bei fehlenden Qualifikationen ihre eigenen Mitarbeiter*innen entsprechend zu qualifizieren. Arbeitsmarktpolitische Instrumente müssen jedoch angesichts des enormen transformationsbedingten Qualifizierungsbedarfes ergänzend dort eingesetzt werden, wo dies nötig ist.

Mit den Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG) und seiner Erweiterung durch das Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG) sind bereits wichtige gesetzliche Grundlagen zur Bewältigung der Transformation und der demographischen Entwicklung geschaffen worden. Es zeigen sich die ersten Erfolge, Nachbesserungsbedarf ist jedoch auch sichtbar geworden. Angesichts der enormen Herausforderungen müssen diese Möglichkeiten nun spürbar weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Der Koalitionsvertrag hat einen „Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung“ angekündigt. Der vorliegende Entwurf weist hier wichtige und richtige Schritte auf. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten einige geplante Regelungen aber auch für unzureichend und kritisch und sehen Nachbesserungsbedarf:

- **Einführung eines Qualifizierungsgeldes:** Es wird grundsätzlich begrüßt, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll. Problematisch ist allerdings die aktuelle Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes. Im Verhältnis zu § 82 SGB III neu sind die Fördervoraussetzungen deutlich voraussetzungsvoller, die Förderung aber nur in begrenzten Fällen attraktiv(er). Es besteht erheblicher Nachbesserungsbedarf. Dabei sollte Grundsatz sein, dass das Qualifizierungsgeld keinen „Wettbewerbsnachteil“ im Vergleich zu anderen Instrumenten hat und vielmehr Förderungen aufweist, die über die des § 82 SGB III hinausgehen.
- **Lebensunterhaltssicherung während einer Qualifizierung:** Künftig darf Qualifizierung nicht mehr an der unzureichenden finanziellen Absicherung während der Qualifizierungsphase scheitern.



- **Förderdauer von Qualifizierungsmaßnahmen:** Keine Qualifizierungsmaßnahme darf mehr daran scheitern, dass die Förderung nicht bis zum Ende gesichert ist. Die Förderung sollte sich daher grundsätzlich an der Länge der gewählten Qualifizierungsmaßnahme orientieren, damit auch berufliche Neuorientierungen und Umschulungen ermöglicht werden.
- **Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit:** Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit als Instrument zur finanziellen Förderung von selbstinitiiierter Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen. Damit Arbeitnehmer*innen Lernzeiten für Weiterbildung verbindlich in Anspruch nehmen können, fordern wir die Einführung eines rechtlichen Freistellungsanspruchs im Teilzeit- und Befristungsgesetz für die Dauer der Weiterbildung. Bei der Ausgestaltung der Bildungszeit und Bildungsteilzeit sollte ermöglicht werden, die Förderung mit tariflichen Vereinbarungen aufzustocken. Außerdem sollte sich die Bildungszeit und Bildungsteilzeit grundsätzlich an der Dauer der gewählten Maßnahme ausrichten und damit geregelte abschlussbezogene Bildungsgänge für berufliche Umstiege und Neuorientierungen ermöglicht werden. Damit Geringverdienende die Bildungszeit und Bildungsteilzeit besser in Anspruch nehmen können, empfehlen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, die Einführung eines Mindestbetrags der Lebensunterhaltsförderung zu prüfen.
- **Umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie notwendig:** Die Pandemie hat die Lage auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen nochmals deutlich verschlechtert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die mit einem individuellen Rechtsanspruch auf einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz für diejenigen verbunden ist, die nicht in eine betriebliche Ausbildung eingemündet sind.

Das Gesetzgebungsvorhaben wird alles in allem seinem eigenen Anspruch leider nicht ausreichend gerecht, die Transformation durch eine Weiterbildungsoffensive zu begleiten und einen entscheidenden Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke zu leisten. Darauf weisen auch die angenommenen Förderfälle hin: Mit einem avisierten Anstieg von 20 Prozent mehr Förderfällen beim § 82 SGB III sowie jährlich je 10.000 Teilnahmen beim Qualifizierungsgeld und der Bildungszeit ist der Gesetzesentwurf nicht als „Qualifizierungs-Booster“ angelegt, den wir auch nach den Feststellungen der OECD so dringend brauchen.

Mit dem Referentenentwurf wird der Stellenwert von Weiterbildung für die Gesellschaft deutlich herausgestellt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen dies ausdrücklich weisen aber auch darauf hin, dass die geförderte Weiterbildung nur dann eine

positive Wirkung auf die Gestaltung der Transformation und die Beseitigung des Fachkräftemangels haben kann, wenn der Nachfrageseite eine funktionsfähige Trägerstruktur gegenübersteht. Daher sind begleitend zu dem vorliegenden Entwurf Maßnahmen umzusetzen, die eine auskömmliche Finanzierung der Träger gewährleisten und gute Arbeits- und Einkommensbedingungen für die dort Beschäftigten möglich machen. Wir sind insbesondere der Auffassung, dass die Systematik der Bundesdurchschnittskostensätze nach sozialpartnerschaftlichem Dialog neu gefasst und gegebenenfalls gänzlich überholt werden muss. Um die angestrebte Sicherung möglichst hoher Qualitätsstandards zu gewährleisten, ist zudem eine Novellierung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sowie des Zulassungsverfahrens dringend geboten. Hohe Qualität lässt sich insbesondere über das eingesetzte Lehrpersonal erreichen und dauerhaft gewährleisten. Vor diesem Hintergrund müssen qualitätsentscheidende Kriterien zum Einsatz und zu Beschäftigungsbedingungen des Lehrpersonals in die Trägerzulassung der AZAV integriert werden. Dazu gehören in erster Linie u.a. die Einhaltung von Tarifverträgen (Tarifbindung) und die Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnis von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und Honorarverträgen. Um Weiterbildung zu organisieren, die höchsten Qualitätsansprüchen genügt, muss den in der Branche Beschäftigten hinreichend (abrechenbare) Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Maßnahmen zur Verfügung stehen. Die überreglementierte Maßnahmezulassung der AZAV ist konzeptionell zu überarbeiten und praxisnäher aufzusetzen. Die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergeben sich aus dem Gesetz und wenn der BA per Gesetz neue Aufgaben zugewiesen werden, muss sie auch die zur Umsetzung notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen erhalten. Nur eine solide finanzielle und personelle Ausstattung der BA kann im vorliegenden Kontext zum Erfolg führen.

Zu den Inhalten des Referentenentwurfes im Einzelnen

Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III – Öffnung der Fördervoraussetzungen

Die neuen Regelungen müssen sich daran messen lassen, ob durch sie die Weiterbildungsqoute insgesamt deutlich erhöht wird und diejenigen von Weiterbildungsangeboten erreicht werden, die besonders davon profitieren würden. Dazu gehören Erwachsene in Berufen mit hohem Veränderungs- oder Automatisierungsrisiko, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen, Geringverdienende und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie nehmen seltener Weiterbildungsangebote wahr als Menschen mit höheren Qualifikationen – was die Kluft zwischen den Bildungsgruppen weiter vergrößert. Diese Tendenz gibt es in allen OECD-Ländern. Im Vergleich zu anderen wirtschaftlich starken Mitgliedsländern ist die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland jedoch besonders ungleich verteilt. Dies ist auch in der Transformation verheerend, denn gerade Helferberufe weisen das höchste Substituierbarkeitspotential auf.



Insofern begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Vereinfachung der bestehenden Regelungen aus dem Qualifizierungschancengesetz bzw. Arbeit-von-morgen-Gesetz, vor allem die Reduzierung der Fördervarianten, die Einführung fester, pauschalierter Fördersätze sowie den Verzicht auf Erfordernis der Strukturwandelbetroffenheit und einer Weiterbildung im Bereich eines Engpassberufes. Derzeit ist die Förderung auf Arbeitnehmer*innen mit beruflichen Tätigkeiten ausgerichtet, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Auch Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, sind Teil der Zielgruppe. Die bisherigen Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass die Überprüfung der Ziele – insbesondere Strukturwandel und Technologieersatz – für die BA schwer durchzuführen ist. Die Neuregelungen könnten somit einen Beitrag zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes in den Arbeitsagenturen und einer besseren Zugänglichkeit zum Instrument leisten. Ergänzt werden sollte dies durch verstärkte Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit, wodurch eine zielgenaue Förderung gesichert werden könnte.

Die Mindestdauer der förderfähigen Maßnahmen von 120 Stunden soll bei der Förderung beschäftigter Arbeitnehmer*innen bestehen bleiben. Damit gibt es eine klare Abgrenzung zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die in der Verantwortung der Arbeitgeber liegen. Die Fördervoraussetzungen sollen daher insbesondere auch dazu beitragen, dass betrieblich finanzierte Weiterbildung, insbesondere kürzere und innerbetriebliche Weiterbildungen, weiterhin vorrangig von den Betrieben finanziert werden. Die Förderung durch die Arbeitslosenversicherung ist nur gerechtfertigt, wenn es um die Verbesserung qualifikatorischer Anpassungsprozesse durch Teilnahme an längerfristigen hochwertigen Weiterbildungen, die eine Dauer von vier Wochen übersteigen und außerhalb des Betriebes durchgeführt werden, geht. Die Beibehaltung der Untergrenze von 120 Stunden bzw. die Aufnahme in die Regelung zum Qualifizierungsgeld wird daher ausdrücklich befürwortet.

Darüber hinaus wird auch die Verkürzung der Wartefrist (Berufsabschluss muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen, letzte über § 82 SGB III geförderte Weiterbildung muss mindestens vier Jahre zurückliegen) begrüßt. In Unternehmen hat die Halbwertszeit von Wissen als wichtigen Produktionsfaktor abgenommen.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Bei größeren strukturellen Umbrüchen muss an die kollektive Betroffenheit von Veränderungen am Arbeitsmarkt angeknüpft werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben hier die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes vorgeschlagen. Der Referentenentwurf greift das Moment größerer kollektiver Betroffenheit in manchen Betrieben und den Ansatz, hier ein auf kollektives Handeln setzendes Instrument zu etablieren, auf. Dies wird begrüßt. Der Referentenentwurf sieht hierfür die Einführung eines Qualifizierungsgeldes nach § 82a SGB III Referentenentwurf vor. Zur Anwendung kommen soll dieses in Betrieben, in denen ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft besteht und wo den Beschäftigten im besonderen Maße durch die Transformation der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine



zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Fördervoraussetzungen des Qualifizierungsgeldes sind ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines nicht unerheblichen Teils der Belegschaft und eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag. Diese müssen wiederum bestimmte Inhalte aufweisen. Das Qualifizierungsgeld soll als Entgeltersatz in Höhe von 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt, unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten, geleistet werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll. Problematisch ist allerdings die aktuelle Ausgestaltung des Instrumentes. Im Verhältnis zu § 82 SGB III neu sind die Fördervoraussetzungen deutlich voraussetzungsvoller. So müssen strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen und mindestens 20 Prozent der Beschäftigten betroffen sein. Der Arbeitgeber muss die berufliche Weiterbildung finanzieren. Die Betriebsparteien und Sozialpartner müssen sich auf eine Betriebsvereinbarung oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag verständigen und dabei Regelungen zu einer Reihe von Inhalten treffen.

Zudem soll das Qualifizierungsgeld eine Ermessensleistung sein. Somit wäre die Anwendung eines Tarifvertrages von der Förderentscheidung der BA abhängig und eine positive Förderentscheidung nach erfolgreicher – aber u.U. auch intensiver – Verhandlung ungewiss.

Insgesamt betrachtet ist das Qualifizierungsgeld in dieser Ausgestaltung und insbesondere durch § 82 SGB III neu - nicht nur komplex, sondern für die betriebliche Praxis unattraktiv. Es ist zu befürchten, dass das Instrument nicht zur Anwendung kommt.

Es besteht daher erheblicher Nachbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes. Dabei sollte das Prinzip leitend sein, dass das Qualifizierungsgeld in jedem Fall keinen „Wettbewerbsnachteil“ im Vergleich zu anderen Instrumenten hat. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es für angemessen, dass Betriebe, die den aufwendigeren Weg des Qualifizierungsgeldes gehen, Fördermöglichkeiten erhalten, die über die des § 82 SGB III hinausgehen.

Dies könnte entweder in der Form erfolgen, dass das Qualifizierungsgeld bei Erfüllung der Voraussetzungen als Anspruchsleistung im Sozialgesetzbuch III verankert ist. Oder das Qualifizierungsgeld müsste angepasst an der Logik des § 82 SGB III neu hinsichtlich der Förderkulisse deutlich attraktiver ausgestaltet werden. Ansätze hierfür wären eine Erhöhung der Leistungssätze des Qualifizierungsgeldes sowie die Gewährung einer Förderung der Weiterbildungskosten (über der Staffelung im § 82 SGB III neu).

Darüber hinaus sollte das Qualifizierungsgeld auch für branchenbezogene Weiterbildungstarifverträge geöffnet werden, die über gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien umgesetzt werden. Denn die angestrebte breite Adressierung von Weiterbildungsbedarfen durch die im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen mag in der Industrie durchaus funktionieren, in kleinbetrieblich geprägten Handwerksbranchen wie z.B. im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe auf individueller und betrieblicher Ebene bleibt sie jedoch praktisch wirkungslos.



Vor diesem Hintergrund halten wir es für sinnvoll, an bereits bewährte Lösungen über allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und gemeinsame Einrichtungen anzuknüpfen. Die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes kann dadurch insbesondere in solchen kleinbetrieblichen Branchen deutlich gesteigert werden. Gleichzeitig wird der Verwaltungsaufwand bei der BA durch Flächenlösungen minimiert. Darüber hinaus können solche Lösungen zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen.

Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass mit der Bildungszeit erstmals ein Instrument im SGB III geschaffen wird, das eine finanzielle Förderung von Arbeitnehmer*innen initiiert Weiterbildung ermöglicht und die selbstbestimmte Weiterbildung von Beschäftigten stärkt. Durch die Bildungszeit und Bildungsteilzeit wird den Beschäftigten damit ein Instrument in die Hand gegeben, ihre Bildungsbiografie und damit berufliche Entwicklung mitzugestalten. Die Förderung des Arbeitsentgeltausfalls in Höhe von 60/67 Prozent bietet eine gute Basis, um Weiterbildungen aufzunehmen.

Allerdings sollte es auch bei der Bildungszeit möglich sein, dass Arbeitgeber die Beschäftigten in ihrer selbst initiierten Weiterbildung unterstützen. Eine Aufstockung des Lebensunterhalts sollte nicht generell ausgeschlossen sein, sondern jedenfalls bei abschlussbezogenen Weiterbildungen möglich sein. Hierdurch würden insbesondere für Un- und Angelernte oder auch Beschäftigte, deren Qualifikationen so künftig noch mehr benötigt werden, und die aber zugleich eher im unteren Einkommenssegment liegen, die Möglichkeiten und Anreize eine Weiterbildung aufzunehmen, deutlich verbessert. Auch eine Unterstützung durch den Arbeitgeber bei den anfallenden Weiterbildungskosten sollte ermöglicht werden und unschädlich sein beim Bezug von Bildungszeit.

Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftebedarfs und der sich durch die Transformation abzeichnenden veränderten Qualifikationsanforderungen bleibt die Bildungszeit allerdings unter den Möglichkeiten und Notwendigkeiten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Bildungszeit und Bildungsteilzeit auch für berufliche Umstiege und Neuorientierungen genutzt werden kann. Dies erfordert jedoch eine Förderdauer, die über die vorgesehene maximale Förderdauer von 12 Monaten (Vollzeit) bis 24 Monate (Teilzeit) hinaus geht. Nicht zuletzt aufgrund der Verschiebungen zwischen den Branchen sind auch nachhaltige, präventive Ansätze zur selbstbestimmten Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit wie auch zur dauerhaften Vermeidung von Arbeitslosigkeit über den Betrieb hinaus nötig. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Förderdauer grundsätzlich an der Dauer der gewählten Maßnahme auszurichten sowie abschlussbezogene Weiterbildungen wegen ihrer ausgewiesenen Arbeitsmarktängigkeit besser und systematischer zu unterstützen.

Die Wirksamkeit bestehender Regelungen zu Lernzeiten für Qualifizierung und Weiterbildung ist bislang nicht flächendeckend gewährleistet. Die Bildungszeit kann dazu beitragen, dass die finanzielle Absicherung besser gewährleistet ist. Um aber verbindliche Ansprüche von Arbeitnehmer*innen gegenüber Arbeitgebern für Lernzeiten zum Zwecke der Weiterbildung



zu ermöglichen, sollte mit einem gezielten Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung ein zusätzlicher gesetzlicher Anspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffen werden, um – im öffentlichen Interesse – die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung besser und einfacher zu ermöglichen und zu fördern. Arbeitgeber sollen nur aus wichtigen betrieblichen Gründen ablehnen können sowie auch Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf und Beschäftigte ohne formalen Abschluss bei der Gewährung der Freistellung begünstigen. Die Arbeitnehmer*innen haben ein Recht auf Rückkehr zu vorheriger Arbeitszeit, dies sollte auch abweichend früher als ursprünglich vereinbart möglich sein, wenn eine Weiterbildung vorzeitig endet.

Die Erfahrungen aus dem österreichischen Modell der Bildungszeit haben gezeigt, dass vor allem weiterbildungsaffine, gutverdienende Beschäftigte, häufig mit akademischem Hintergrund, dieses Instrument nutzen. Problematisch ist aus unserer Sicht dabei, dass über Module grundständiger Studiengänge (Bachelor / Master) hinaus nun auch Zertifikatskurse und ähnliche non-formale Bildungsgänge der Hochschulen als förderfähige Maßnahmen genannt sind. Diese Bildungsgänge entbehren derzeit verbindlicher Qualitätsstandards und weisen häufig nicht einmal eine rudimentäre Qualitätssicherung auf. Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften empfehlen mit Nachdruck eine Eingrenzung auf akkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge sowie wissenschaftliche Weiterbildungsgänge, sofern hierfür ein Quali-tätssicherungssystem etabliert ist.

Dagegen nehmen Geringverdienende die Bildungszeit in Österreich deutlich weniger in An-spruch. Diese soziale Schieflage bei der Inanspruchnahme der Bildungszeit in Deutschland muss vermieden werden. Die vorgeschlagene (vollständige bzw. hälftige) Übernahme der Weiterbildungskosten für Ergänzender*innen aus dem SGB II sowie für Arbeitnehmer*innen, die im Referenzzeitraum ein Bruttoentgelt unterhalb von 75 Prozent der Bezugsgröße West be-zogen haben, ist aus unserer Sicht ein denkbarer Weg, um dieser sozialen Schieflage zu begegnen.

Die Bildungszeit soll als Instrument zur Förderung individueller Weiterbildung aus dem Haus-halt der BA, also aus Versichertenbeiträgen bezahlt werden. Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften hätten es für vernünftiger gehalten, wenn die Leistungen der Bildungszeit aus Steuermitteln finanziert werden würden. Grundsätzlich sprechen wir uns perspektivisch für eine transparente Architektur der Finanzierung lebensbegleitenden Lernens aus, die aus zwei Säulen bestehen soll. Einerseits die bedarfs- und arbeitsmarktorientierte Weiterbil-dungsförderung über die Arbeitslosenversicherung, die auch investive arbeitsmarktpolitische Instrumente enthalten muss. Andererseits braucht es zur Förderung individuell selbstbe-stimmter beruflicher Weiterbildung steuerfinanzierte Instrumente. Langfristig sollte die Stu-dienfinanzierung, das Zweitstudium, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die höherqualifizierende berufliche Fortbildung in einem Bildungsförderungsgesetz zu-sammengeführt werden.

Ausschluss von Bildungsgängen bei der Bildungszeit



Der durch die Änderung in § 22 Absatz 1a SGB III normierte Ausschluss von Maßnahmen, die zu einem höherqualifizierenden beruflichen Fortbildungsabschluss führen, ist insofern verwirrend, da in der Gesetzesbegründung des Referentenentwurfs die Vorbereitung beruflicher Aufstiege als Ziel der Bildungszeit ausdrücklich auch genannt wird (vgl. Begründung zu § 87c SGB III Anforderungen an die Maßnahme, Absatz 1).

Der DGB sieht hier grundsätzlich ein mögliches Risiko einer Fehlsteuerung in der Weiterbildungsförderung, wenn die Lebensunterhaltsförderung eher kurzfristig angelegter Weiterbildungsformate attraktiver ausgestattet ist als die Förderung von gehaltvollen Fortbildungsmaßnahmen, die zum Erwerb arbeitsmarktgängiger höherqualifizierender beruflicher Qualifikationen führen. Darüber hinaus benachteiligt der hier normierte Ausschluss von Maßnahmen der höherqualifizierenden beruflichen Fortbildung den Erwerb solcher Qualifikationen im Vergleich zum Erwerb akademischer Qualifikationen, für die in § 87c Abs. 2 letzter Satz SGB III sogar eine Öffnung normiert werden soll. Der DGB kritisiert, dass hier das Risiko einer Ungleichbehandlung zwischen der Weiterbildung von beruflich Qualifizierten und von akademisch Gebildeten besteht, die dem Ziel der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung entgegenläuft.

Anspruch auf Bildungszeitgeld

Der DGB begrüßt die im § 87b SGB III definierten, insgesamt ausgewogenen Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Bildungszeitgeld. Allerdings verweist der DGB darauf, dass eine ausreichende Rechtsgrundlage für die Freistellung der Arbeitnehmer*innen für die Bildungszeit fehlt. Wie oben beschrieben regen wir an, einen verbindlichen Freistellungsanspruch zum Zwecke der Weiterbildung im Teilzeit- und Befristungsgesetz einzuführen, um den Anspruchsvoraussetzungen auch Wirksamkeit zu verschaffen.

Darüber hinaus befürchten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass Betriebe auf Kosten der Beschäftigten Mitnahmeeffekte dahingehend generieren könnten, indem sie den Beschäftigten Freistellungen für die Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, die eigentlich der Arbeitgeber durchführen (lassen) müsste. Die vorgesehenen Sicherungsmechanismen gegen eine unangemessene Verschiebung von Weiterbildungsverpflichtungen der Arbeitgeber zu den Beschäftigten reichen dabei nicht aus, da im Rahmen der Bildungsteilzeit Maßnahmen gewählt werden könnten, deren Dauer weniger als 120 Stunden umfassen.

Wir schlagen deshalb vor, zusätzlich eine Mindestdauer von 120 Stunden zu normieren. Die kann nach § 87b Absatz 2 Satz 2 SGB III oder in § 87c Absatz 3 Satz 1 SGB III wie folgt ergänzt werden: „Die Maßnahme muss mehr als 120 Stunden dauern“.

Anforderung an die Maßnahmen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die im § 87c SGB III normierte Zielsetzung bei den Anforderungen an die Maßnahmen, kritisieren jedoch, dass diese Zielsetzung (Erhalt, Ausbau und Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz, Vermittlung einer



formalen Qualifikation, beruflicher Umstieg und Neuorientierung) durch die Einschränkung der Maßnahmedauer in § 87b Abs. 2 SGB III nur in begrenztem Umfang erreicht werden kann. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es deshalb für zielführender, die Bezugsdauer von Bildungszeitgeld an die Dauer der gewählten Maßnahme zu knüpfen. Eine Erhöhung der Höchstdauer bei der Bildungszeit auf zwei Jahre, bei der Bildungsteilzeit auf bis zu vier Jahre ist aus unserer Sicht geeignet, um die gesetzten Ziele dieses Gesetzes zu erreichen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen außerdem, dass die Maßnahmen einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug aufweisen müssen. Wir kritisieren jedoch, dass dies bei Modulen oder Studiengängen von Hochschulen pauschal angenommen werden könne. Aus Sicht des DGB können grundständige Studiengänge (Bachelor / Master) und einzelne Module solcher akkreditierten Studiengänge das Kriterium des Arbeitsmarktbezugs erfüllen. Allerdings bestehen verschiedenste non-formale modulare Bildungsgänge an Hochschulen, die aufgrund fehlender Qualitätsstandards eine rudimentäre Qualitätssicherung aufweisen und deren Arbeitsmarktrelevanz mindestens fraglich ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen mit Nachdruck eine Eingrenzung auf akkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge sowie wissenschaftliche Weiterbildungsgänge, sofern hierfür ein Qualitätssicherungssystem etabliert ist.

Höhe und Bemessung des Bildungszeitgeldes

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die in § 87d SGB III normierte Höhe der Förderleistung. Im Vergleich zu gängigen Förderungen für individuelle Weiterbildungen (AFBG, BAföG) bewerten wir die Höhe der Förderung als angemessen. Auch begrüßen wir die in § 87e SGB III geregelten Bedingungen für die Anrechnungen von Nebeneinkommen während des Bezugs von Bildungszeitgeld. Damit können Arbeitnehmer*innen während des Bezugs von Bildungszeitgeld eine geringfügige Beschäftigung oder eine Nebenbeschäftigung aufnehmen.

Wir kritisieren dagegen, dass es bei der Bildungszeit und Bildungsteilzeit nicht möglich sein soll, dass Arbeitgeber über tarifliche Vereinbarungen ihre Beschäftigten bei deren selbst initiierten Weiterbildungen unterstützen können. Eine Aufstockung des Lebensunterhalts sollte nicht generell ausgeschlossen sein, sondern jedenfalls bei abschlussbezogenen Weiterbildungen möglich sein. Auch eine Unterstützung durch den Arbeitgeber bei den anfallenden Weiterbildungskosten sollte ermöglicht werden und unschädlich sein beim Bezug von Bildungszeitgeld.

Weiterbildungskosten und behinderungsbedingte Mehraufwendungen bei Bildungszeit und Bildungsteilzeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die in § 87f SGB III dargestellten Vorschläge zur Übernahme von Weiterbildungskosten und behinderungsbedingten Mehraufwendungen bei Bildungszeit und Bildungsteilzeit als denkbaren Weg, um die Teilhabe von



Geringverdienenden an der Inanspruchnahme von Bildungszeit und Bildungsteilzeit zu gewährleisten. Möglich wäre auch die Einführung eines Mindestbetrags¹ der Lebensunterhaltsförderung, so dass Geringverdienende im Verhältnis bessergestellt wären. Der DGB und Gewerkschaften empfehlen, die Einführung eines Mindestbetrags zur Sicherung des Lebensunterhalts von Geringverdienenden zu prüfen.

Einführung einer „Ausbildungsgarantie“

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Ausgestaltung einer Ausbildungsgarantie sind unzureichend. Die Erholung am Ausbildungsmarkt nach dem pandemiebedingten Einbruch hat 2022 erheblich an Dynamik verloren. Ausbildungsangebot und -Nachfrage liegen weiterhin erheblich unter dem Vorkrisenniveau. Trotz des vielfach beklagten Fachkräftemangels und einer hohen Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze sind 2020 230.000 junge Menschen in Maßnahmen des Übergangssystems eingemündet, die zu keinem berufsqualifizierenden Abschluss führen. Diese seit Jahren bestehende Ausbildungslosigkeit führt in der Konsequenz zu einem Höchststand von zuletzt 2,33 Mio. junger Menschen zwischen 20 und 34 ohne Berufsabschluss. Die hier vorgeschlagenen Regelungen reichen nicht aus, um diese Situation grundlegend zu verändern.

Für eine wirkungsvolle Ausbildungsgarantie wären weitgehendere Maßnahmen notwendig. Dazu zählt für den DGB ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Beruf. Zur im Koalitionsvertrag enthaltenen Stärkung und Ausbau von Jugendberufsagenturen sind im vorliegenden Entwurf keine Regelungen enthalten. Hier muss dringend nachgeliefert werden, da Jugendberufsagenturen – sofern sie mit ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet und organisatorisch gut verzahnt sind – einen entscheidenden Beitrag zu einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung und Berufsberatung junger Menschen liefern können.

Darüber hinaus wäre eine stärkere Zusammenarbeit mit den Schulen, ein besserer Datenaustausch und eine insgesamt bessere Berufsorientierung an allen Schulformen nötig. Die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen muss dabei über die unmittelbare Unterstützung in der individuellen Berufswahlentscheidung hinaus z.B. über Tarifverträge, sowie gute und sichere Arbeitsbedingungen aufklären.

Eine Stärkung der Assistierten Ausbildung kann die Einmündung in betriebliche Ausbildung für alle jungen Menschen mit Startschwierigkeiten ermöglichen, wenn das Instrument be-

¹ Die Höhe der Mindestförderung soll sich am Bruttoeinkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle nach OECD für Deutschland (derzeit 2.283 € monatlich) orientieren. Davon wird die Höhe der Lohnersatzleistung Arbeitslosengeld zuzüglich 15 Prozent berechnet und ein Zuschlag in der Höhe von 150 € ergänzt. Nach heutigen Berechnungen läge damit der Mindestförderbetrag bei 1.352,70 € bei vollständiger Reduzierung der Arbeitszeit.



kannter wird und besser genutzt werden kann. Außerdem wären auch über die Unterstützungsleistung der Assitierten Ausbildung hinaus Maßnahmen zu schaffen und auszubauen, die die sozialpädagogische Begleitung junger Menschen in Berufsausbildung stärken.

Des Weiteren fehlen Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung und der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Ein zentrales Ziel der Ausbildungsgarantie muss sein, dass junge Menschen ein auswahlfähiges Angebot an Berufsausbildungen vorfinden, wofür auch die Betriebe in Verantwortung genommen werden müssen. Von einem solchen auswahlfähigen Angebot kann laut einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1980 erst bei 112,5 Angeboten auf 100 Suchende gesprochen werden. Davon sind fast alle Regionen in Deutschland weit entfernt, auch weil die Ausbildungsbetriebsquote der Unternehmen seit Jahren kontinuierlich auf zuletzt nur noch 19,4 Prozent gesunken ist.

Der DGB hat deshalb einen Vorschlag für einen Zukunftsfonds vorgelegt, der durch eine Umlagefinanzierung der Unternehmen gespeist wird. Mit diesem Zukunftsfonds können Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs wie auch Investitionen in die fachliche Qualität der Ausbildung finanziert werden. Beides käme der Attraktivität der Beruflichen Bildung zugute und würde zu einer faireren Lastenverteilung zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Unternehmen beitragen.

Angesichts der hohen Inflation sieht der DGB außerdem zwingenden Handlungsbedarf bei der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) sowie der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Sie müssen deutlich angehoben werden, um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu sichern. Sonst drohen noch mehr junge Menschen ohne Berufsabschluss, wenn der eigene Lebensunterhalt für junge Menschen in Ausbildung unerschwinglich wird.

Darüber hinaus finden sich im Gesetzentwurf keine Maßnahmen zur Stärkung der Verbundausbildung und zu tarifvertraglich vereinbarten Ausgleichsfonds, beides ist im Koalitionsvertrag enthalten und wäre zwingend notwendig. Im Bereich der Verbundausbildung könnte dabei an Erfahrungen mit bestehenden Maßnahmen und Förder- und Anreizsystemen angeknüpft werden. Außerdem müssen überbetriebliche Ausbildungszentren neu geschaffen und bestehende gestärkt werden. Dadurch können betriebliche Ausbildungskapazitäten insbesondere in Regionen gesichert werden, die vom Strukturwandel betroffen sind, aktuelle Beispiele sind die durch den Braunkohleausstieg betroffenen Regionen in West- und Ostdeutschland. Davon profitieren insbesondere KMU, die selbst nicht die gesamte Bandbreite der Ausbildungsinhalte abdecken können, was zu einer deutlichen Steigerung der Ausbildungsqualität beitragen würde.

Zur Förderung tarifvertraglicher Ausgleichsfonds sollten Maßnahmen, z.B. in Form finanzieller Anreize geschaffen werden, die ebenfalls zu einer Stärkung der betrieblichen Ausbildung beitragen werden. Denkbar wären Fondslösungen, beispielsweise durch gemeinnützige Vereine oder Stiftungen der Tarifpartner durch tarifvertragliche Vereinbarungen, welche durch den Zweck der Ausbildungsförderung nach Abgabenordnung förderfähig sind.

Zum Ausgleich regionaler Passungsprobleme kann die Förderung der Mobilität von jungen Menschen einen wichtigen Beitrag leisten. Die größte Hürde bei der Aufnahme einer Ausbil-



derung in anderen Regionen ergibt sich aber aus der Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum. Insofern sind Bemühungen wichtig, die sich auf die Förderung von Auszubildenden-Wohnheimen mit entsprechender sozialpädagogischer Begleitung richten. Dies ist von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag als Programm junges Wohnen angekündigt worden und muss schnell auf den Weg gebracht werden.

Junge Menschen, die auf dem Ausbildungsmarkt nicht erfolgreich waren und keinen Ausbildungsvertrag schließen konnten, brauchen trotzdem eine Perspektive zum Erlangen eines Berufsabschlusses. Die Einmündung in eine außerbetriebliche Ausbildung ist zwar erst anzustreben, wenn alle anderen Möglichkeiten der Unterstützung ausgeschöpft sind. Dennoch muss es sich hierbei um einen Garantieanspruch handeln, der nicht von Ermessen oder von Haushaltsmitteln abhängig ist.

Berufsorientierungspraktikum

In einem neuen § 48a SGB III wird das neue Instrument eines Berufsorientierungspraktikums für „noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen“ vorgeschlagen. Grundsätzlich spielen praktische, betriebsnahe Erfahrungen bei der Berufswahlentscheidung eine wichtige Rolle, sodass unterstützende Instrumente in diese Richtung vom DGB begrüßt werden. Berufswahl ist aber ein längerer Prozess, der nicht bei allen jungen Menschen mit einmaligen Maßnahmen gelingt. Es kommt deshalb auf eine sinnvolle Verzahnung aller Instrumente, insbesondere der schulischen Berufsorientierung und der Berufsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit an, insbesondere hier sind die Jugendberufsagenturen gefragt. Es stellt sich aber die Frage, wie die Förderberechtigung der Zielgruppe in der Praxis gehandhabt wird.

Die Wirkung und die Attraktivität dieses Instruments werden ganz wesentlich von der Ausgestaltung abhängen. Insbesondere ist hier auf qualitätssichernde Standards der Praktika und eine entsprechende pädagogische Begleitung zu achten, um den gewünschten berufsorientierenden Effekt der Maßnahme zu erreichen. Insbesondere für junge Menschen mit Schwierigkeiten beim Übergang ist eine pädagogische Unterstützung essentiell wichtig, damit der Berufsorientierungsprozess mit dieser Maßnahme unterstützt werden kann. Auch vor dem Hintergrund anderer Möglichkeiten der beruflichen Orientierung (z.B. Ferienjobs) muss aus Sicht des DGB, neben der Erstattung von Fahrt- und Unterkunftskosten auch der Lebensunterhalt gesichert sein. Nur so kann Chancengerechtigkeit im Zugang zum Instrument Berufsorientierungspraktikum gesichert werden.

Mobilitätzuschuss

In einem ebenfalls neuen § 73a SGB III können junge Menschen bei der Aufnahme einer Ausbildung unterstützt werden, wenn die Ausbildungsstätte nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Der DGB begrüßt, dass mit diesem Instrument versucht wird, einen Beitrag zur Verringerung der regionalen Passungsprobleme zu leisten. Dennoch besteht das



Haupthindernis in den meisten Fällen in der Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum am Ausbildungsort und der damit verbundenen Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts.

Die Beschränkung auf förderfähige Berufsausbildungen nach § 57 Absatz 1 SGB III lässt eine Reihe von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen außen vor – vor allem Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich, die z.T. schulisch organisiert sind. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels auch in diesem Bereich sollte diese Einschränkung aufgehoben werden. Die Begrenzung auf eine monatliche Familienheimfahrt erscheint zu wenig und geht an der Lebensrealität junger Menschen vorbei. Für einen echten Anreiz schlägt der DGB vor, mindestens zwei Familienheimfahrten pro Monat über die gesamte Ausbildungsdauer zu erstatten. Darüber hinaus sind Anstrengungen von Ländern und Kommunen notwendig, Auszubildenden einen kostenlosen ÖPNV-Zugang zu ermöglichen.

Flexibilisierung der Einstiegsqualifikation

Das Instrument der Einstiegsqualifikation (EQ) sieht der DGB skeptisch. Es ist fraglich, ob mit der EQ Ausbildungsbausteine vermittelt werden oder ob mit ihr in vielen Fällen nur eine Verlängerung der Probezeit einhergeht. Von den in EQ einmündenden jungen Menschen haben 29 Prozent einen mittleren Schulabschluss; 9 Prozent sogar eine (Fach)Hochschulreife. Insbesondere bei diesen Gruppen stellt sich die Frage, inwieweit diese nicht auch unmittelbar in Ausbildung hätten einmünden können.

Eine Anrechnung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf die anschließende Ausbildung findet nur in wenigen Fällen statt. Statt einer verstärkten Nutzung dieses Instruments regt der DGB eine umfassende Evaluation an.

Bei der Flexibilisierung der Mindestdauer der EQ stellt sich für den DGB die Frage, ob die gesetzlichen Ziele der Maßnahme, insbesondere eine sinnvolle Vermittlung von Ausbildungsbausteinen, organisatorisch und pädagogisch umsetzbar sind. Es besteht die Gefahr, dass weniger das Nachholen von Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund steht, sondern eine verlängerte Probezeit unmittelbar vor Ausbildungsaufnahme.

Besonders kritisch erscheint die Ausweitung von EQ auf Berufe nach § 66 BBiG bzw. § 42 r HwO sowie die Nutzung von EQ nach gelöstem Ausbildungsverhältnis beim selben Arbeitgeber.

Die Nutzung von EQ nach Lösung eines Ausbildungsvertrags beim gleichen Arbeitgeber ist unter bildungspolitischen Erwägungen nicht überzeugend. Wenn eine Lösung des Ausbildungsvertrags eintritt, ist nicht zu erwarten, dass im gleichen Betrieb das Ziel der EQ nach § 54a Absatz 1 Satz 3 SGB III (Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erreicht werden kann oder überhaupt notwendig ist. Vielmehr besteht die Gefahr missbräuchlicher Anwendungen z.B. im Anschluss an die Probezeit.

Eine Öffnung der EQ für Berufe nach § 66 BBiG bzw. § 42 r HwO birgt die große Gefahr, dass berufliche Sackgassen weiter gefördert werden. Für die Gleichstellung von Menschen



mit Behinderung wäre eine Integration in Regelberufe viel wichtiger, statt sie auf segregierende Wege zu verweisen. Darüber hinaus bietet auch diese Öffnung enormes Missbrauchspotenzial, wenn junge Menschen mit Defiziten auf diese Berufe verwiesen werden.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Mit den Änderungen in § 76 SGB III wird vor allem die Zielgruppe der Förderungsberechtigten auf junge Menschen erweitert, die trotz Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Dafür wird die Schaffung von zusätzlich 7.000 Plätzen veranschlagt. Der DGB begrüßt die Ausweitung des Kreises der Förderungsberechtigten grundsätzlich, den wir schon zur Kompensation der Auswirkungen der Pandemie auf den Ausbildungsmarkt gefordert haben, kritisiert aber deutlich die Ausgestaltung dieser Regelung als Ermessensleistung. Eine Ausbildungsgarantie muss – auch als ultima ratio – mit einem Garantieanspruch auf die Einmündung einhergehen, wenn andere Maßnahmen nicht zum Erfolg geführt haben. Ansonsten kann nicht von einer Garantie gesprochen werden. Betrachtet man lediglich die im letzten Berichtsjahr bei der BA als gänzlich unversorgt gezählten Bewerber*innen (2022: 22.700) zeigt sich, dass die anvisierte Zahl von Plätzen bei Weitem nicht ausreicht.

Mit Blick auf die Ausgestaltung des Ermessensanspruchs und die Schaffung der zusätzlichen Plätze bleibt der Referentenentwurf im Unklaren. Begrüßenswert ist die Einbeziehung der Sozialpartner bei der Entscheidung und die angedeutete Einbeziehung von Fachkräftebedarfen bspw. im Bereich der Energiewende. Es sollte dennoch klargestellt werden, wie die Beteiligung der Sozialpartner genau aussieht und welche Indikatoren bei der Entscheidungsfindung herangezogen werden sollen. Der DGB spricht sich dafür aus, die Gremien der Beruflichen Bildung, allen voran die gesetzlich im BBiG verankerten Landesausschüsse für Berufsbildung in den Entscheidungsprozess einzubeziehen.

Darüber hinaus sollte klargestellt werden, wie die bundesweite Ausweitung der Förderungsberechtigten konkret ausgestaltet werden kann, wenn der Ausbau der Kapazitäten außerbetrieblicher Einrichtungen nur regional begrenzt erfolgen soll. Verbundausbildungen und Partnerschaften von Ausbildungsbetrieben sind dabei der außerbetrieblichen Ausbildung zwingend vorzuziehen. Die Unternehmen dürfen durch diese ultima ratio nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden, Ausbildungsplätze anzubieten. Zu prüfen wäre hier, ob die Kosten für außerbetriebliche Ausbildung in den Regionen auf nicht ausbildende Betriebe durch einen Sonderbeitrag umgelegt werden. Denn schließlich obliegt den Betrieben die Verantwortung für ein ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zu sorgen.

Bisher war die Zielgruppe des § 76 auf junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung bzw. sozialer Benachteiligung fokussiert. Mit der Ausweitung der Zielgruppe muss daher auch eine inhaltliche und pädagogische Anpassung des Instruments einhergehen, um auf die veränderte Zielgruppe eingehen zu können.

Die Regelungen zur Verbesserung der Vermittlung von außerbetrieblicher Ausbildung in betriebliche Ausbildung sowie zum Erhalt der Betreuung nach dem Übergang werden vom DGB



begrüßt. Ob sie jedoch ausreichen, damit die Vermittlung von möglichst allen jungen Menschen in außerbetrieblicher Ausbildung in eine betriebliche Ausbildung gelingt, bleibt abzuwarten.

Weitere Vorschläge für notwendige Änderungen im SGB III

Unberührt von dem Referentenentwurf bleibt der Vermittlungsvorrang des § 4 SGB III. Zum einen wäre die Aufhebung dieser Regelung die logische Konsequenz aus der Abschaffung des Vermittlungsvorranges im SGB II durch das Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz), dort § 3 SGB II n.F. Dies korrespondiert mit der ebenfalls nicht tangierten Regelung zur Zumutbarkeit in § 140 SGB III. Es ist somit auch weiterhin jede Arbeit zumutbar, die nicht der Qualifikation des Arbeitsuchenden entspricht. Bis zum Inkrafttreten des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes 1997 gab es im Arbeitsförderungsrecht noch einen Berufsschutz, der der Entwertung von Qualifikationen entgegengewirkt hat. Arbeitslose waren lediglich zur Aufnahme einer Beschäftigung verpflichtet, deren Qualifikationsstufe der ihrer bisherigen Tätigkeit entsprach. blieb die Vermittlung in dieser Qualifikationsstufe eine bestimmte Zeit ohne Erfolg, musste sich der*die Arbeitslose nur auf die nächstniedrigere von insgesamt fünf Qualifikationsstufen verweisen lassen. Der Berufsschutz in der Arbeitslosenversicherung ist durch einen zeitlich begrenzten Entgeltschutz ersetzt worden. Aktuell darf die Minderung des vorherigen Arbeitsentgelts in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit nicht mehr als 20 Prozent und in den folgenden drei Monaten nicht mehr als 30 Prozent betragen. Vom siebten Monat der Arbeitslosigkeit an ist dem Arbeitsuchenden eine Beschäftigung nur dann nicht zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen niedriger als das Arbeitslosengeld ist. Für die Zumutbarkeit kommt es auf die erreichte berufliche Qualifikation und die zuvor ausgeübte Tätigkeit nicht mehr an. Der Qualifikationsschutz wurde folglich schon Jahre vor der Agenda 2010 einer neuen repressiven Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik inklusive einer überbetonten Eigenverantwortlichkeit geopfert. Dass Arbeitsuchende jedoch auch zukünftig jede zumutbare Beschäftigung annehmen müssen, um nicht ihre Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung zu verlieren, passte vielleicht in eine Zeit der Massenarbeitslosigkeit, nicht aber in unsere Zeit des vielbeklagten Fachkräftemangels.

Zudem muss insgesamt auch nochmal der Blick auf die Förderbedingungen in SGB III und SGB II gerichtet werden, um Inkonsistenzen zum Grundsicherungsrecht zu vermeiden.

Zusammenfassung

Die Reform der Qualifizierungsförderung Beschäftigter und die Einführung eines Qualifizierungsgeldes – angelehnt an die Auszahlung von Kurzarbeitergeld – stellen den richtigen Ansatz dar, um die berufliche Handlungsfähigkeit in einer sich ändernden Arbeitswelt zu verbessern. Die Regelungen sind allerdings hinsichtlich der Zielgruppen und der Förderbe-



dingungen unzureichend aufeinander abgestimmt. Von zentraler Bedeutung ist, die maßgeblichen Gesetze so zu gestalten, dass sie vor Ort in Arbeitsagenturen und Jobcentern auch – ausgestattet mit den erforderlichen Ressourcen – erfolgreich und wirkungsvoll umgesetzt werden können. Denn der Beratungsaufwand wird deutlich steigen, weil die Regelungen in der Gesamtschau die Komplexität erhöhen.

Die Vereinfachung des § 82 SGB III ist richtig und angemessen. Es ist gut, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll, aber es muss attraktiver ausgestaltet werden.

Die Regelungen zur Ausbildungsgarantie sind insgesamt unzureichend und werden aus Sicht des DGB nicht zu einer breiten und strukturellen Verbesserung der Lage von jungen Menschen bei der Einmündung in Ausbildung führen. Es fehlen Ansätze zur Stärkung der Jugendberufsagenturen, zur Verbesserung des Übergangs zwischen Schule und Beruf sowie zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung in den Betrieben. Eine Ausbildungsgarantie müsste zudem mit einem echten Anspruch auf eine vollqualifizierende Ausbildung einhergehen, statt mit einer Ermessensleistung.

Die Einführung einer Bildungszeit wird vom DGB begrüßt und kann sich als geeignetes Instrument zur Förderung selbstorganisierter Weiterbildung etablieren. Bei der Ausgestaltung sollte aber mehr Gewicht auf die Förderung geregelter Bildungsgänge und -Abschlüsse gelegt werden. Damit verbunden sollte die Förderhöchstdauer erhöht werden, um berufliche Neu- und Umorientierung möglich zu machen. Als größtes Hindernis bei der Inanspruchnahme dürfte sich die Freistellung durch den Arbeitgeber erweisen. Hier sollte ein klarer Rechtsanspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz ergänzt werden, damit Weiterbildungswünsche nicht an den bisher vorgesehenen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber scheitern.

Die Förderlandschaft nach dem Referentenentwurf muss insgesamt noch einmal angeschaut werden. Bei Vorliegen der – teilweise noch nachzuschärfenden – Tatbestandsvoraussetzungen muss in jedem Fall eine Förderung erfolgen, mindestens beim Qualifizierungsgeld und beim Bildungszeitgeld. Gleichzeitig muss der Blick auf die Ressourcen der BA gerichtet werden, sonst bleibt es bei einer „Leuchtturmpolitik“ statt eines erforderlichen „Qualifizierungs-Boosters“.