

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungsteilzeit (Weiterbildungsgesetz)

Stellungnahme des Wuppertaler Kreises

I. Sachverhalt

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

Dieses soll durch die Reform der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III, die Einführung eines Qualifizierungsgeldes, einer Bildungs(teil)zeit und einer Ausbildungsgarantie sowie der Verlängerung der bestehenden Regelung zur beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit erreicht werden. Weiterhin soll der Zugang zu Leistungen der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit vereinfacht und digitalisiert werden.

Der Referentenentwurf wurde dem Wuppertaler Kreis am 21. Dezember 2022 zugeleitet. Nachfolgend nimmt der Wuppertaler Kreis zu dem Gesetzentwurf Stellung, wobei er sich im Schwerpunkt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung konzentriert.

II. Stellungnahme zu den vorgesehenen Maßnahmen

1. Berufsorientierungspraktikum (§ 48a SGB III)

Noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen können von der Agentur für Arbeit durch betriebliche Berufsorientierung und zur Berufswahlentscheidung gefördert werden. Ziel ist, den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu unterstützen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass Ausbildungsbewer-

berinnen und -bewerber die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben und bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind. Die Förderung umfasst die Übernahme der Kosten für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb und die Kosten für Unterkunft, wenn die Entfernung zwischen Praktikumsbetrieb und Wohnort zu groß ist.

Votum

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

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

2. Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III)

Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse in Höhe der von ihnen mit der oder dem Auszubildenden vereinbarten Vergütung zuzüglich des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert werden. Die Mindestdauer der Einstiegsqualifizierung wird von sechs auf vier Monate verkürzt, eine Durchführung in Teilzeit nicht mehr auf die Erziehung eigener Kinder oder die Pflege von Familienangehörigen begrenzt, und die Einstiegsqualifizierung für Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 19 kann zusätzlich gefördert werden, wenn sie auf eine Ausbildung nach den Ausbildungsregelungen des § 66 Berufsbildungsgesetz oder des § 42r Handwerksordnung vorbereitet. Der Förderausschluss für Fälle, in denen ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, wird gestrichen.

Votum

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

3. Mobilitätzuschuss (§ 73a SGB III)

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

Votum

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

Ein Mobilitätzuschuss kann Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt reduzieren. Es muss jedoch bezweifelt werden, dass die Übernahme von Fahrtkosten einmal pro Monat im ersten Ausbildungsjahr genügend Anreiz für Auszubildende darstellt,

eine Ausbildung fernab vom bisherigen Wohnort anzutreten. Bei einer Regeldauer von drei Jahren für eine Berufsausbildung entstehen den Auszubildenden erhebliche Lebenshaltungs- und Unterbringungskosten, die gerade in Metropolregionen nicht durch die Ausbildungsvergütung gedeckt werden können. Engpassfaktor bleibt damit finanzierbarer und damit geförderter Wohnraum für Auszubildende am Ausbildungsort.

4. Außerbetriebliche Berufsausbildung (§ 76 SGB III)

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

Votum

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

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

Für die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie wird mit Mehrausgaben in Höhe von rund 153 Millionen Euro im Jahr 2026 gerechnet. Der weit überwiegende Teil entfällt auf zusätzliche rund 3.000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen ab dem Jahr 2024. Im Zeitraum von 2024 bis 2026 fallen für die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie 288 Mio. Euro Mehrausgaben an. Geht man bei dem „weit überwiegenden Teil“ von 2/3 Ausgabenanteil für die außerbetriebliche Berufsausbildung

(BaE) aus, sind dies bei kalkulierten 3.000 Zugängen pro Zugang 96.000 Euro. Außerbetriebliche Berufsausbildung ist teuer, ineffizient und betriebsfern. Daher muss der betrieblichen Ausbildung wo immer möglich Vorrang eingeräumt werden, die Vermittlung in einen betrieblichen Ausbildungsplatz mit hoher Priorität verfolgt und die Vorbereitung auf einen erfolgreichen Abschluss unterstützt werden.

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

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

5. Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III)

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

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

Votum

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

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

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

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

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

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

6. Anspruch auf Bildungszeitgeld (§ 87b SGB III)

Durch die Einführung einer Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild sollen Förderlücken geschlossen und individuelle Beschäftigungsoptionen geschaffen werden. Anspruch auf Bildungszeitgeld hat, wer sich seit mindestens sechs Monaten in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befindet, eine vollständige Freistellung (Bildungszeit) oder teilweise Freistellung (Bildungsteilzeit) zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung mit dem Arbeitgebenden Betrieb vereinbart hat, wobei die Maßnahme den Anforderungen nach § 87c entsprechen muss, die Anwartschaftszeit nach Absatz 5 erfüllt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung kein Bildungszeitgeld bezogen haben darf. Weitere Voraussetzung ist, dass die Bezugsdauer von Bildungszeitgeld mindestens zwei Monate und höchstens ein Jahr betragen darf. Bei Bildungsteilzeit verlängert sich der Zeitraum entsprechend auf mindestens vier Monate und höchstens zwei Jahre, jeweils innerhalb eines Gesamtzeitraums von maximal vier Jahren.

Votum

Der Wuppertaler Kreis spricht sich gegen die Einführung einer Bildungs(teil)zeit, wie sie der Referentenentwurf vorsieht, aus. Die Bildungs(teil)zeit soll vom Beschäftigten

ausgehen und beschäftigteninitiiert sein. Die während der Bildungs(teil)zeit belegte Maßnahme kann über die nach §§ 81 und 82 SGB III geregelten Weiterbildungen hinausgehen und neben beruflichen können auch allgemeinbildende Inhalte vermittelt oder Weiterbildungen an Hochschulen gefördert werden.

Im Kern verfolgt der Entwurf damit bildungspolitische und keine arbeitsmarktpolitischen Ziele. Der Anspruch der Beschäftigten auf Bildungs(teil)zeit ist daher zu weit gefasst. Es ist nicht die Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, die individuellen Bildungswünsche von Beschäftigten zu finanzieren, sondern Anspruchsberechtigte während Phasen der Erwerbslosigkeit finanziell und sozial abzusichern und Arbeitnehmern und Erwerbslosen Möglichkeiten zu bieten, durch arbeitsmarktbezogene Weiterbildung ihre zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen bzw. zu verbessern.

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

Entsprechend haben die Erfahrungen mit der Bildungskarenz in Österreich gezeigt, dass nicht diejenigen Unterstützung erhalten, die am ehesten abgehängt werden, sondern höher Qualifizierte mit Abitur, viele mit einem akademischen Abschluss, die sich zu einem großen Teil individuelle Bildungswünsche verwirklichen.

Das Risiko, dass die Bildungswünsche der Beschäftigten nicht den Arbeitsmarkterfordernissen entsprechen, ist hoch. Gerade gut qualifizierte Beschäftigte sind in Zeiten des Fachkräftemangels in der Verhandlungsposition, ihre individuellen Bildungswünsche bei Arbeitgebern durchzusetzen, die qualifizierte Beschäftigte halten möchten. Die Arbeitsagentur dürfte bei der Frage, ob ein Vorhaben den Zweck erfüllt, auf dem Arbeitsmarkt aktiv bleiben zu können, tendenziell weit überwiegend zu einer Zustimmung neigen, wenn der Interessent die Zustimmung des Betriebes zur Bildungs(teil)zeit vorlegt.

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

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

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

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

7. Anforderungen an die Maßnahme (§ 87c SGB III)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen bei dem Ausbau oder dem Erwerb von Kompetenzen unterstützt werden, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Geeignet ist eine Bildungsmaßnahme insbesondere dann, wenn die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch den Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten gefördert, an die technische Entwicklung angepasst oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird, ein beruflicher, allgemeinbildender oder akademischer Abschluss

vermittelt wird oder sie zu einer anderen mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit befähigt.

Die Maßnahme muss einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug haben. Ein hinreichender Arbeitsmarktbezug ist insbesondere anzunehmen, wenn es sich um eine berufliche Weiterbildung, die auch nach §§ 81 und 82 gefördert werden kann, eine Weiterbildung mit allgemeinbildendem Inhalt, wie Sprachkurse mit beruflichem Bezug oder das Nachholen mittlerer oder höherer Schulabschlüsse, eine Maßnahme zur Erlangung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder ein Modul oder einen Studiengang von Hochschulen handelt, welche die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 fördert und die berufliche Weiterentwicklung unterstützt.

Votum

Der Wuppertaler Kreis spricht sich auch gegen die nicht sachgemäße Ausweitung des Adressatenkreises der Bildungs(teil)zeit aus. Es gilt das unter § 87b ausgeführte. Hinreichender Arbeitsmarktbezug besteht weder bei Weiterbildungen mit allgemeinbildendem Inhalt, Sprachkursen, Maßnahmen zur Erlangung der Anerkennung ausländischer Bildungsqualifikationen noch bei Hochschulstudiengängen.

Die Fachkräfteeinwanderung ist zur Abfederung des demografischen Wandels wichtig. Die Finanzierung der damit verbundenen Weiterbildungsmaßnahmen ist jedoch nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung, sondern sollte aus Steuermitteln finanziert werden wie dies auch bei Integrations- und Fachsprachkursen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) der Fall ist.

8. Höhe und Bemessung des Bildungszeitgeldes (§ 87c SGB III)

Das Bildungszeitgeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent der durchschnittlich auf den Tag entfallenden Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum. Der Referentenentwurf geht in der Gesetzesbegründung davon aus, dass die Einführung der Bildungszeit (§§ 87b ff. SGB III) zu Beginn zu rund 10.000 Weiterbildungen in Vollzeit (angenommen mit Maximaldauer von zwölf Monaten) sowie 5.000 in Teilzeit (angenommen mit Maximaldauer von 24 Monaten) pro Jahr führen wird. Die Zahlung der Entgeltersatzleistung sowie der Übernahme der Weiterbildungsausgaben soll ab dem Jahr 2026 zu Mehrausgaben in Höhe von rund 334 Millionen Euro pro Jahr führen.

Votum

Der Wuppertaler Kreis stuft die Prognose als erheblich zu konservativ ein. Es besteht vielmehr ein erhebliches Risiko, dass die Einführung der Bildungszeit den Beitragszahler in der Arbeitslosenversicherung deutlich teurer zu stehen kommt. Ein Blick nach Österreich zeigt, dass die jährlichen Kosten der Bildungskarenz im Jahr 2020 bei 171 Mio. Euro für durchschnittlich 12.294 Bildungsgeldbezieher lagen. Die durchschnittliche Höhe des Weiterbildungsgeldes lag dabei bei 37,90 Euro pro Tag und Leistungsbezieher. Die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter lag im November 2022 in Österreich bei 3,934 Mio. Arbeitnehmern. In Deutschland liegt die Zahl im Oktober 2022 bei 34,900 Mio., also um den Faktor 9 höher. Bei der Multiplikation der Kosten für die Bildungskarenz in Höhe von 171 Mio. mit dem o.g. Faktor ergeben sich voraussichtliche jährliche Kosten in Höhe von 1,5 Mrd. Euro. Damit stellt die Finanzierung der Bildungs(teil)zeit ein erhebliches Kosten- und Beitragsrisiko für die Arbeitslosenversicherung dar.

Gerade mittelständische Betriebe wie auch geringqualifizierte Beschäftigte sind über bestehende Angebote und Fördermöglichkeiten der Weiterbildung oft nur unzureichend informiert. Bei Einführung der Bildungszeit steht daher zu befürchten, dass – wie bei vielen öffentlichen Fördervorhaben – nach dem Prinzip „first come, first served“ entschlossfreudige qualifizierte Beschäftigte die Chance einer arbeitslosenversicherungsbeitragsfinanzierten Bildungszeit in Anspruch nehmen werden und für die Zielgruppe der tatsächlich bedürftigen Geringqualifizierten die Mittel bei knapper werdenden Kassen der Bundesagentur für Arbeit erschöpft sein werden.

In der vorliegenden Ausgestaltung setzt die Bildungs(teil)zeit falsche Anreize zum Verbleib in individuellen Bildungsmaßnahmen, selbst wenn diese Maßnahmen die längerfristigen Beschäftigungschancen nicht nachhaltig erhöhen.

9. Weiterbildungskosten und behinderungsbedingte Mehraufwendungen bei Bildungszeit und Bildungs(teil)zeit (§ 87f SGB III)

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzend zum Bildungszeitgeld Leistungen nach dem Zweiten Buch SGB erhalten, werden die Weiterbildungskosten übernommen. Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Bildungszeit oder Bildungsteilzeit entstehen, werden erstattet.

Votum

Der Wuppertaler Kreis ist gegen die Einführung einer Bildungs(teil)zeit. Unabhängig davon setzt sich der Wuppertaler Kreis für die Inklusion behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt ein. Aus diesem Grund betrachten wir die Übernahme der Weiterbildungskosten und der behinderungsbedingt erforderlichen Mehraufwendungen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen als einen Beitrag zur Gestaltung eines inklusiven Weiterbildungsmarktes und zur Erschließung der Potenziale Behinderter für den Arbeitsmarkt.

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

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

Votum

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

Fazit

Das Weiterbildungsgesetz verfolgt die richtige Intention, Weiterbildung als präventive Investition zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter zu fördern, um die im Rahmen des ESSR eingegangene Verpflichtung, eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auf mindestens 65 Prozent im Jahr 2030 zu erreichen. Der Referentenentwurf wird dem eigenen Anspruch, die Attraktivität der geförderten betrieblichen Weiterbildung zu steigern, jedoch in mehrfacher Hinsicht nicht gerecht:

Der bereits stark fragmentierten und komplexen Förderkulisse in der Weiterbildung weitere Förderinstrumente hinzuzufügen ist der falsche Weg, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen. Das Förderinstrumentarium im Weiterbildungssystem ist bereits durch eine

Vielzahl an rechtlichen Bestimmungen und immer neuen Incentivierungen - wie Bürgergeldbonus, Weiterbildungsprämien, Weiterbildungsgeld, Aufstiegs-BAföG, Lebenschancen-BAföG - um nur einige zu nennen - gekennzeichnet und wird durch die neue Bildungs(teil)zeit und das Qualifizierungsgeld nun weiter verkompliziert. Dabei wäre eine Entschlackung und Abstimmung der Förderinstrumentarien aufeinander dringend notwendig.

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

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

Im Kern verfolgt der Entwurf zur Bildungs(teil)zeit bildungspolitische und keine arbeitsmarktpolitischen Ziele. Es ist jedoch für Geringverdiener nicht vermittelbar, dass sie über ihre Beiträge in der Arbeitslosenversicherung die individuellen Bildungswünsche Hochqualifizierter und Akademiker finanzieren sollen, die sich ihre Maßnahmen selber aussuchen.

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

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

Insgesamt lässt der Referentenentwurf die Ausrichtung auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten und vom Strukturwandel betroffenen vermissen. Die Bildungszeit ist für Geringverdiener nicht attraktiv. Sie können sich den temporären Ausstieg aus dem Erwerbsleben zum Zwecke der Weiterbildung im Rahmen einer Bildungs(teil)zeit schlichtweg nicht leisten.

Attraktiv ist die Bildungs(teil)zeit für diejenigen, die im Fachkräftemangel als Hochqualifizierte die beste Verhandlungsposition gegenüber ihrem Arbeitgeber haben. Mit der Möglichkeit durch einen Nebenjob das Weiterbildungsgeld aufzustocken, stellt das Weiterbildungsgeld ein attraktives Ersatzeinkommen dar. Je geringer der Abstand von Transfer- und Zusatzeinkommen zum Arbeitslohn ist, je eher besteht das Risiko des Fehlanreizes, statt einer Beschäftigung die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme vorzuziehen und möglichst lange im staatlichen Transfersystem zu verbleiben.

Der Referentenentwurf sieht eine massive Erhöhung an Ansprüchen der Leistungsberechtigten vor, die aus Beitragsmitteln bezahlt werden sollen. Diese Mehrkosten stellen eine Hypothek zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung dar, die mit ihren Beiträgen diese erheblichen Zusatzkosten tragen müssen. Die Finanzierung der Bildungs(teil)zeit sollte aufgrund ihrer bildungspolitischen Ausrichtung daher über den Bundeshaushalt und nicht über die Beiträge der Arbeitslosenversicherung erfolgen.