



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

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

Berlin, 12. Januar 2022



Allgemeine Bemerkungen

Unsere Gesellschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem stetigen Prozess des Wandels. Strukturelle Veränderungen wie die Digitalisierung und damit einhergehende, immer kürzere Innovationszyklen, der demographische Wandel sowie die sozial-ökologische Transformation führen zu sich wandelnden Aufgabenfeldern und Anforderungsprofilen. Angesichts dieser Entwicklungen und des akuten Fachkräftemangels werden der Bildung im Allgemeinen sowie der Aus- und Weiterbildung im Besonderen eine zentrale Rolle zuteil.

Neben dem gesamtgesellschaftlichen Mehrwert der Aus- und Weiterbildung trägt diese auch unmittelbar zur Persönlichkeitsbildung des Individuums bei, stärkt die Beschäftigungsfähigkeit, schützt vor strukturwandelbedingter Arbeitslosigkeit und steigert die Karrieremöglichkeiten sowie Berufszufriedenheit. Tätigkeiten auf Fachkräfteebene schützen deutlich besser vor Langzeitarbeitslosigkeit und mit ihnen wird in aller Regel ein höheres Einkommen als in ungelernten Tätigkeiten erzielt. Dies führt langfristig zu einer besseren, finanziellen Absicherung im Alter.

Die mit dem Gesetzentwurf verfolgte Intention, Instrumente der aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik zu vereinfachen und möglichst niedrigschwellig bereitzustellen, begrüßt der dbb uneingeschränkt. Eine Straffung sowie Anpassung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente an die sich weiter entwickelnde Arbeitswelt schafft Transparenz und erleichtert das Miteinander in der Arbeitsvermittlung sowohl aus Sicht der Beschäftigten vor Ort als auch aus Sicht der Arbeitssuchenden. In diesem Zusammenhang ist es erfreulich, dass diese Grundgedanken, die bereits mit den Gesetzen zur Neuausrichtung (2008) sowie zur Leistungssteigerung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (2011) aufgenommen wurden, nun wieder in den Fokus rücken.

In diesem Zusammenhang begrüßt der dbb beamtenbund und tarifunion grundsätzlich den vorliegenden Referentenentwurf. Zu kritisieren ist jedoch, dass sich das geplante Gesetz vorrangig an Gegebenheiten der Privatwirtschaft orientiert und die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes dadurch in Teilen nicht ausreichend berücksichtigt.

Da der öffentliche Dienst durch spezifische rechtliche, organisatorische und personalwirtschaftliche Merkmale gekennzeichnet ist, ist er von den eingangs dargestellten Transformationsprozessen gleich in zweierlei Hinsicht betroffen: Zum einen obliegt ihm die Aufgabe, gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen und damit die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Strukturwandel erst ermöglichen. Zum anderen ist er, bedingt durch den Strukturwandel, stets mit neuen und komplexeren Aufgabenfeldern betraut, für die gut geschultes Personal unabdingbar ist. Vor diesem Hintergrund bedarf es nachhaltiger Maßnahmen der Aus- und Weiterbildungsförderung, die die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ausreichend berücksichtigen.



Der öffentliche Dienst ist insofern als besonders wichtig einzustufen, da er die notwendige Infrastruktur für die Privatwirtschaft zur Verfügung stellt. Das bedeutet im Gegenzug aber auch, dass eine qualitativ hochwertige Weiterqualifizierung auch den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst angeboten werden muss. Ein nicht (mehr) funktionierender Öffentlicher Dienst wäre eine Katastrophe, da er die Probleme der deutschen Volkswirtschaft wie ein Brennglas verstärken würde. Deshalb legen Volkswirtschaften, die den sog. „3-D“ Strukturwandel erfolgreich bewältigen, so viel Wert auf Bildung und Weiterbildung (siehe Finnland).

Der dbb beamtenbund und tarifunion begrüßt die Bedeutung, die der beruflichen Bildung und der Berufsorientierung eingeräumt wird. Diese Priorisierung muss mit einer entschiedenen und nachhaltigen Stärkung der beruflichen Bildung einhergehen. Eine angemessene personelle und sachliche Ausstattung der beruflichen Schulen trägt einen entscheidenden Anteil zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bei. Als hervorragende Lernorte für berufliche Fachkräfte müssen die beruflichen Schulen zu Lernorten in der Weiterbildung weiterentwickelt und ausgebaut werden. Auch die Berufsorientierung kann nur mit ausreichenden Ressourcen gelingen, die es bereitzustellen gilt. Zudem sind Maßnahmen zu ergreifen, die die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung stärker in das Bewusstsein der Gesellschaft rückt.

Die Arbeitsagenturen haben nach erfolgreicher Pilotierung die "Berufsberatung im Erwerbsleben" eingeführt. Dies ist eine zukunftsweisende Aufgabe, in der es um eine neutrale, diskrete und kompetente Berufsorientierung und Berufsberatung von Menschen in Beschäftigung geht. Allerdings kann die momentane, personelle Ausstattung unseres Erachtens lediglich als Startaufstellung begriffen werden. Hier bedarf es einer deutlichen Personalaufstockung.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Artikel 1 – Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Zu § 48a SGB III: Berufsorientierungspraktikum

Eine Stärkung der beruflichen Orientierung und die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums begrüßt der dbb. Übergeordnetes Ziel muss weiterhin bleiben, dass die Berufsorientierung der Jugendlichen bis zum Schulabschluss erfolgt und in einer daran anschließenden Berufsausbildung mündet. Zusätzliche personelle Ressourcen bei den Agenturen für Arbeit sind für die Durchführung der Berufsorientierungspraktika vorzusehen.



Artikel 2 – weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Dezember 2023

Zu § 54a Abs. 2 cc) SGB III: Einstiegsqualifizierung

Die Förderung von Einstiegsqualifizierungen für Menschen mit Behinderungen ist mit Blick auf die Bildungsgerechtigkeit und dem Ziel eines inklusiven Arbeitsmarktes zu begrüßen. Dieses Vorhaben wird jedoch auch Auswirkungen auf die beruflichen Schulen haben und verlangt nach ausreichend qualifiziertem Personal, um dem Anspruch der Inklusion tatsächlich gerecht werden zu können. Diese Folgen müssen bedacht werden.

Zudem muss darauf verwiesen werden, dass der Gesetzesentwurf Menschen, die von Behinderung bedroht sind bzw. Menschen mit Einschränkungen vernachlässigt. § 2 SGB IX Abs. 1 erkennt die Menschen, die von der Behinderung bedroht sind, an. Eine besondere Förderung ist im Referentenentwurf nicht vorgesehen, da man sich auf § 19 SGB III bezieht. Menschen mit Behinderung und Menschen die von Behinderung bedroht sind benötigen Assistenzsysteme (wie z. B. Schulbegleiter). Der bedarfsbasierte Einsatz von Ausbildungsbegleitenden in variabler Intensität wäre wünschenswert. Zudem ist eine Günstigerprüfung für Menschen mit Behinderung zu erwägen. Bei konkurrierenden Förderangeboten ist für die Betroffenen das günstigste und nicht das billigste Angebot zu wählen.

Zu § 82 SGB III: Reform der Weiterbildungsförderung

Mit den in § 82 SGB III vorgesehenen Regelungen soll der Kreis der Menschen, die Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung haben, erweitert werden. Die letzten drei Jahre haben gezeigt, wie schnell der Wandel des Arbeitsmarktes vorschreiten kann. Die vorgesehene Möglichkeit, bereits zwei Jahre nach Berufsabschluss entsprechende Angebote in Anspruch nehmen zu können, wird dementsprechend ausdrücklich begrüßt. So können Qualifizierungen für sich ändernde Berufsbilder bereits frühzeitig umgesetzt werden.

Vollkommen sachgerecht ist darüber hinaus, den Fokus nicht nur auf Tätigkeiten zu legen, die durch neue Technologien ersetzt werden können oder anderweitig vom Strukturwandel betroffen sind, denn besagter Wandel der Arbeitswelt tritt mittlerweile nahezu in allen Bereichen auf.

Wie bereits einleitend dargestellt, ist die Vereinfachung des Maßnahmenspektrums aus Sicht des dbb von zentraler Bedeutung für eine effektive Arbeitsmarktpolitik. Daher begrüßt der dbb die Festschreibung der Fördersätze.

Zwar befürwortet der dbb den damit verbundenen Wegfall der Entscheidungen über die Höhe individueller Fördersätze, da dies die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit entlastet. Auch wird damit ein wichtiger Beitrag zur Vereinfachung



der Kommunikation mit den Arbeitssuchenden geleistet. Dennoch muss eine grundsätzliche Abkehr von der Individualisierung auch kritisch hinterfragt werden. Der Verfahrensvereinfachung stehen durch Pauschalierungen auch immer Einbußen in der Vermittlungsqualität gegenüber. Dennoch überwiegen aus Sicht des dbb die Vorteile fester Fördersätze, da die Entscheidungen der Arbeitsverwaltung transparenter und somit objektiviert werden. Dies erleichtert die mit der Einführung des Bürgergeldes intendierte „Beratung auf Augenhöhe“.

Zu § 73a SGB III: Mobilitätzuschuss

Der Gesetzesentwurf sieht eine Heimfahrt pro Monat für das erste Ausbildungsjahr vor. Der vorgesehene Mobilitätzuschuss ist insbesondere für strukturell benachteiligte Regionen zu begrüßen. Das übergeordnete Ziel muss jedoch weiterhin bleiben, im Sinne gleicher Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen bundesweit einheitliche Zugänge zu Bildung und damit auch zu Ausbildungsstellen zu schaffen.

Mit Blick auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderung ist diese Art von Mobilität jedoch nicht ausreichend. Sowohl die Beschränkung auf das erste Ausbildungsjahr als auch der monatliche Abstand werden als nicht ausreichend für Menschen mit Behinderung (vor allem seelischer) erachtet.

Zu § 82 b SGB III: Höhe und Bemessung des Qualifizierungsgeldes

Der dbb begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Qualifizierungsgeldes, insbesondere da es sich um eine Maßnahme mit präventivem Charakter handelt. Ganz entscheidend für den dbb ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass die betroffenen Beschäftigten nicht gezwungen werden, etwaig bestehende Wertguthaben gemäß § 7b SGB IV aufzulösen.

Mit der vorgesehenen Entgeltersatzleistung „Qualifizierungsgeld“ tragen die Beschäftigten bereits deutliche finanzielle Einbußen. Aus Sicht des dbb sollten die Arbeitgebenden als langfristige Profiteure einer weiterqualifizierten Belegschaft angehalten werden, die Entgeltersatzleistung entsprechend aufzustocken. In vielen Betrieben wird dies bereits erfolgreich im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zum Krankengeld oder tarifvertraglich praktiziert. Somit ist die Regelung in § 82a Abs. 2 Nr. 3 SGB III konsequent, Unternehmen eine obligatorische Betriebsvereinbarung „Qualifizierungsgeld“ aufzuerlegen, um eine entsprechende Beteiligung der Arbeitgebenden sowie eine mögliche Beschäftigungsgarantie festzuschreiben.

Der dbb ist sich seiner Verantwortung als Tarifpartner bewusst, die Interessen der betroffenen Beschäftigten zu vertreten. So hatte der dbb beispielsweise im Zuge der Pandemie mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber einen Tarifvertrag zur



Kurzarbeit (TV-Covid) abgeschlossen, der das Kurzarbeitergeld entsprechend aufgestockt hatte. Eine finanzielle Beteiligung der Arbeitgebenden ist ohnehin sinnvoll, um Drehtür- und Mitnahmeeffekten vorzubeugen.

Artikel 4 – weitere Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch mit Inkrafttreten 1. Januar 2025

Zu § 87 SGB III: Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit – Bildungs-(teil)zeit

Die sog. Bildungs(teil)zeit soll die bestehenden Förderungsinstrumente ergänzen. Hierbei stehen die Arbeitnehmenden im Mittelpunkt bzw. soll es denen zugutekommen, deren Arbeitgebenden keine adäquaten Weiterbildungsangebote unterbreiten. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Initiative zur Weiterbildung vom Beschäftigten selber ausgeht.

Diese Erweiterung des Instrumentenkastens zur Weiterbildung wird vom dbb ausdrücklich unterstützt. Problematisch kann jedoch sein, dass sich Beschäftigte und Arbeitgebende über die (teilweise) Freistellung einigen müssen. Nun mag es manche (Arbeitgebenden) geben, die die Eigeninitiative der Beschäftigten schätzen und einer Vereinbarung über die Freistellung aufgeschlossen gegenüberstehen. Es steht aber auch zu befürchten, dass mancher Arbeitgebender den Weiterbildungswünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer skeptisch oder gleichgültig gegenübersteht. Wie steht es aber dann um die Realisierungschancen einer gewünschten Weiterbildung?

Positiv bewertet der dbb die Möglichkeit einer Bildungsteilzeit, wenn dies sinnvoll durchzuführen ist. Dies könnte die Bereitschaft der Arbeitgebenden zur Einigung verstärken, da der einzelne Arbeitnehmende nicht vollständig aus dem Produktionsprozess verschwindet und der Arbeitnehmende auch den Bezug zur praktischen Arbeit nicht vollständig verliert. So verliert der Arbeitnehmende auch nicht den Bezug zu Veränderungen am Arbeitsplatz, wie dies bei einer längerfristigen, ausschließlichen Bildungsphase der Fall wäre. Zudem kann einer möglichen Angst vorgebeugt werden, dass der Beschäftigte nach einer längeren Abwesenheit möglicherweise nicht an den alten Arbeitsplatz zurückkehre. Eine flexible Bildung(teil)zeit kann auch dazu führen, dass Frauen, die durchschnittlich immer noch durch Sorge- und Care-Arbeit mehr familiär gebunden sind als Männer, ermutigt werden, diese Chance wahrzunehmen.

An dieser Stelle muss aber auch klar sein, dass das Ziel einer fairen familiären Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau nicht aufgegeben werden kann bzw. dass einer Perpetuierung des jetzigen Zustands nicht Vorschub geleistet werden darf. Insofern sollte insbesondere bei **diesem** Punkt auf eine sorgfältige Evaluierung geachtet werden.



Zu § 87c SGB III: Rolle der Fach- und Technikerschulen

Unter diesem Artikel werden die Anforderungen an die förderfähigen Maßnahmen genannt, u. a. sind hier die Hochschulen ausdrücklich benannt. An dieser Stelle müssten auch zumindest die Fachschulen/Technikerschulen benannt werden, damit diejenigen, die sich dort in Form der Bildungszeit oder der Bildungsteilzeit weiterqualifizieren, auch das Bildungszeitgeld erhalten.

Weitere Regelung im SGB III:

Einführung einer Ausbildungsgarantie

Vor dem Hintergrund der geschilderten Passungsprobleme von Ausbildungsstellen und angehenden Auszubildenden begrüßt der dbb beamtenbund und tarifunion den Grundgedanken einer Ausbildungsgarantie. Die Intention der Bundesregierung, diejenigen jungen Menschen besonders in den Fokus zu nehmen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, ist zu begrüßen. Es ist auch richtig, dass die besondere Verantwortung der Arbeitgebenden für die Ausbildung des Nachwuchses nicht angetastet werden soll. Allerdings sollte wie im Referentenentwurf ausdrücklich beschrieben eine außerbetriebliche Ausbildung nur „ultima ratio“ sein soll.

Die Begleitung der jungen Menschen durch die Agentur für Arbeit ist unerlässlich, jedoch muss der Gesetzgeber auch dafür genügend Ressourcen bereitstellen. Die Mitarbeitenden der Arbeitsagentur und der Jobcenter sind mehr als ausgelastet. Ein notwendiges und intensives Kümmern, gerade auch um „schwierige Fälle“ erfordert Zeit und Geduld und kann nicht nebenbei zum vorhandenen Arbeitspensum geleistet werden. Hier geht es auch um die Gesundheit der Mitarbeitenden.

Schlussendlich wird eine Ausbildungsgarantie nur dann gelingen, wenn eine gezielte Berufsvorbereitung an den beruflichen Schulen in Kooperation mit Jugendberufsagentur und Betrieben gewährleistet wird, die sowohl in betriebliche als auch in außerbetriebliche Ausbildungen mündet. In einigen Bundesländern bestehen dazu bereits Ausbildungsmodelle und auch vollzeitschulische Ausbildungsgänge. Dies funktioniert in den Städten besser, da die Entfernungen kürzer sind. Wie das in der Fläche funktionieren soll, muss noch entwickelt werden.

Wichtig anzumerken ist, dass ca. 20 Prozent der Jugendlichen zum Ende der allgemeinbildenden Schulpflicht noch nicht ausbildungsreif sind. Einige von ihnen sind noch nicht einmal praktikumsreif. Es muss durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass nur ausbildungsreife Jugendliche ein Ausbildungsplatzangebot erhalten. Zudem bedarf es geeigneter Maßnahmen, um die Ausbildungsreife aller Jugendlichen gewährleisten zu können.



Eine Ausbildungsgarantie sollte auch nicht mit einer Abschlussgarantie verwechselt werden. Letztendlich muss der Auszubildende die erforderliche Leistung auch erbringen, eine andere Handhabung wäre nicht nur ungerecht gegenüber jenen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Das altbekannte Motto „Fördern und Fordern“ sollte weiterhin Geltung besitzen.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Die Zeit der Kurzarbeit zu nutzen um Weiterbildung voranzutreiben, ist durchaus als Win-win-Situation zu bezeichnen. Sollte sich diese Möglichkeit eröffnen, ist diese Chance zu nutzen. Positive Anreize sind zu begrüßen, insofern ist eine hälftige Erstattung der Sozialbeiträge und eine teilweise oder vollständige Erstattung der Lehrgangskosten an die Arbeitgebenden ein richtiger Schritt. Die Anforderungen an eine gewisse Passgenauigkeit der Weiterbildungen muss naturgemäß weiterhin gegeben sein.