

## Stellungnahme

# Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiter- bildungsförderung und Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Positionierung des ZDH zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur  
Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung  
einer Bildungs(teil)zeit (Weiterbildungsgesetz).

Berlin, 11.01.2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Abteilung Berufliche Bildung  
+49 30 20619-300  
born@zdh.de

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
+49 30 20619-182  
dannbring@zdh.de  
EU Transparency Register Nr. 5189667783-94

# Vorbemerkung

Den großen Herausforderungen durch die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und Dekarbonisierung kann nur mit qualifizierten Fachkräften begegnet werden. Das Handwerk will und wird seinen Beitrag für das Gelingen des Transformationsprozesses leisten. Dies kann jedoch nur dann zum Erfolg führen, wenn für diese Herausforderung zusätzliche und einschlägig qualifizierte handwerkliche Fachkräfte verfügbar sind. Notwendig sind hierfür neben dem Qualifizierungsengagement des Handwerks selbst flankierende und unterstützende Maßnahmen. Dabei sind insbesondere die Bedarfe von Kleinst- und Kleinunternehmen im Handwerk in den Blick zu nehmen. Sie sind einerseits bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen aufgrund ihrer Betriebsgröße und des häufig fehlenden Bekanntheitsgrades auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligt. Andererseits stehen geringe Mitarbeiterzahlen einer Freistellung von Beschäftigten für eine (Nach-)Qualifizierung im Weg, da sie der Bearbeitung von Kundenaufträgen entgegenstehen und Betriebsabläufe zum Erliegen bringen können. Diese besonderen Herausforderungen müssen bei dem geplanten Gesetzesvorhaben Berücksichtigung finden.

## Bewertung des Gesetzentwurfs

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf werden Absichtserklärungen aus dem Koalitionsvertrag zur Einführung einer „Ausbildungsgarantie“, einer Bildungsteilzeit und eines Qualifizierungsgeldes umgesetzt.

### **„Ausbildungsgarantie“**

Mit der Einführung neuer und einer Flexibilisierung bestehender Förderinstrumente am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung werden berufliche und regionale Passungsprobleme in den Blick genommen und Jugendliche bei der Einmündung in eine Ausbildung unterstützt. Die Herausforderungen, vor denen Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze stehen, werden jedoch nur mittelbar durch Anreize für einen Übergang junger Menschen in eine betriebliche Ausbildung gefördert. Gerade Klein- und Kleinstbetriebe im Handwerk sind aber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie der zielgruppengerechten Ansprache von Ausbildungsinteressierten und der Förderung von Auszubildenden zu unterstützen. Ziel muss es sein, ihr Ausbildungsengagement wieder zu erhöhen bzw. ihrem Rückzug vom Ausbildungsmarkt aufgrund mehrjähriger vergeblicher Bemühungen, Ausbildungsstellen zu besetzen, entgegenzuwirken.

Durch ein neues gefördertes Betriebspraktikum (§ 48a SGB III) und die Flexibilisierung der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) kann ein unmittelbarer Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützt und ein „Klebeffekt“ an einen Ausbildungsbetrieb erreicht werden. Der neu eingeführte Mobilitätzuschuss (SGB III 73a) leistet

einen Beitrag zum Abbau finanzieller Hürden für Bewerberinnen und Bewerber bei der überregionalen Ausbildungsplatzsuche. Zur Erhöhung der überregionalen Mobilität ist jedoch auch die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum – insbesondere einschließlich einer sozial-pädagogischen Betreuung für die vielfach minderjährigen Auszubildenden im Handwerk – und ein bedarfsorientiertes Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs zwingend erforderlich. Denn die häufig nicht-mobilisierten Jugendlichen können in der Regel nur unter Nutzung des ÖPNV ihre Ausbildungsstätten, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten im Handwerk erreichen.

Angebote der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (SGB III 76) sollen künftig allen Jugendlichen zur Verfügung stehen, werden aber als „ultima ratio“ nach Ausschöpfung anderer Beratungs- und Vermittlungsmöglichkeiten ausgewiesen. Unklar ist jedoch, in welcher Quantität und Qualität Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen erwartet werden und wie diese nachzuweisen sind (§ 76 Abs. 5). Sie sollen ab 1. Juli 2024 durch eine Erhöhung der an Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung gezahlten Vermittlungspauschale für den Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis flankiert werden (§ 76 Abs. 5). Ergänzend ist eine optionale Nachbetreuung nach einem Übergang aus der außerbetrieblichen in eine betriebliche Berufsausbildung durch denselben Träger vorgesehen (§ 76 Abs. 2). Hierdurch kann ein sich anschließendes betriebliches Ausbildungsverhältnis stabilisiert und damit die Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Handwerk unterstützt werden.

## Bewertung

- + Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der Folgen der Pandemie und des Ukraine-Krieges ist der Verzicht auf eine betriebliche Ausbildungsumlage und eine damit einhergehende zusätzliche finanzielle Belastung von Handwerksbetrieben ausdrücklich zu begrüßen. Die Vermeidung einer Ausbildungsumlage ist vor diesem Hintergrund auch auf Ebene der Bundesländer essenziell. Es sollte daher eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung erfolgen, dass der Bund eine Ausbildungsplatzumlage erwogen und verworfen hat. Eine Finanzierung aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit darf jedoch nicht zu einer Erhöhung der Sozialabgaben und damit zu einer weiteren Belastung der Handwerksbetriebe führen.
- + Der ganzheitliche Ansatz bei der Ausgestaltung der „Ausbildungsgarantie“, der mit neuen und flexibilisierten Förderinstrumenten insbesondere die Berufsorientierung und einen Übergang in eine betriebliche Ausbildung in den Blick nimmt, kann die Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk unterstützen.
- + Positiv zu bewerten ist die Erhöhung der Vermittlungspauschale für einen Übergang von einer BaE in eine betriebliche Ausbildung und die Möglichkeit einer Fortsetzung der sozial-pädagogischen Betreuung im Betrieb. Diese Maßnahmen können die betriebliche Ausbildung im Handwerk und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stärken.
- ➔ Aufgrund des häufig minderjährigen Alters der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung im Handwerk ist keine hohe Resonanz auf das neue Förderinstrument Betriebspraktikum bei einer überregionalen Orientierung zu erwarten. Um die

Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk zu unterstützen, ist auch eine Unterbringung von Auszubildenden im Jugendwohnen sicherzustellen.

- ➔ Eine Inanspruchnahme von außerbetrieblichen Ausbildungsangeboten durch „Marktbenachteiligte“ sollte nur erfolgen, wenn Angebote der Berufsberatung wahrgenommen werden sowie regionale und überregionale Vermittlungsbemühungen trotz Mobilitätsanreizen ebenso wie eigene Bewerbungen nachweislich erfolglos geblieben sind. Hierbei ist eine Klarstellung erforderlich, wie die Art und Anzahl der Angebote und Bewerbungen nachzuweisen sind.
- ➔ Die Definition der Indikatoren, die Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden sollen, sind bereits im Gesetz festzulegen. Hierbei ist die Bewerber-Stellen-Relation als einziges relevantes Kriterium heranzuziehen. Ziel muss es sein, die Entwicklung regionaler Ausbildungsmärkte zulasten der Ausbildungsbetriebe im Handwerk zu verhindern.
- ➔ Aufgrund der zunehmenden Schwierigkeiten im Handwerk, Ausbildungsplätze zu besetzen, ist ein zusätzliches außerbetriebliches Ausbildungsangebot kritisch zu bewerten. Das bestehende Angebot an BaE-Plätzen wird bislang bei weitem nicht ausgeschöpft, sodass ein Bedarf an zusätzlichen Plätzen auch bei einer Öffnung der Zielgruppe auf sogenannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche nicht erkennbar ist. Es ist daher zwingend erforderlich, ergänzend zu den Sozialpartnern auch Handwerkskammern in die Entscheidung einzubeziehen, in welchen Ausbildungsberufen außerbetriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche ohne Förderbedarf angeboten werden.

## Qualifizierungsgeld

Mit dem Qualifizierungsgeld (§ 82 a bis c - E) wird ein weiteres Instrument zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im Instrumentenkasten des SGB III geschaffen. Aufgrund der Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes – vor allem mit Blick auf die Leistungshöhe und die Voraussetzungen für die Förderung – ist es eher für große Unternehmen ausgerichtet. Für die Weiterbildung von Beschäftigten der meist kleineren Handwerksbetriebe dürften die Vorschriften nach § 82 in der Regel die günstigere Variante in Bezug auf die Förderhöhe darstellen. Daran wird vermutlich auch die Regelung nichts ändern, nach der in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten statt einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend sein soll.

Das Qualifizierungsgeld soll der strukturwandelbedingten Weiterbildung von Beschäftigten dienen, sofern diese einer nachhaltigen Weiterbeschäftigung im Betrieb dient. Es können Maßnahmen bei zugelassenen Trägern gefördert werden, wenn diese mehr als 120 Stunden umfasst. Als betriebliche Voraussetzungen gelten, dass in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten mindestens 20 Prozent der Beschäftigten einen strukturwandelbedingten Anpassungsbedarf aufweisen und die Weiterbildung vom Arbeitgeber finanziert wird. In kleineren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten müssen lediglich 10 Prozent der Beschäftigten betroffen sein. Zudem muss eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes regeln.

Die geförderten Beschäftigten erhalten für die Dauer der Weiterbildung für den resultierenden Arbeitsausfall Lohnersatzleistungen in Höhe des Kurzarbeitergeldes bzw. Arbeitslosengeldes (60 bzw. 67 Prozent des Nettoentgelts). Die Regelungen zur Berechnung und Berücksichtigung von Hinzuverdiensten entsprechen weitgehend denen beim Kurzarbeitergeld. Eine Förderung mit dem Qualifizierungsgeld soll für Beschäftigte nur einmal in einem Zeitraum von vier Jahren möglich sein.

## Bewertung

- + Positiv ist zu bewerten, dass beim Qualifizierungsgeld keine Zertifizierung der einzelnen Maßnahmen vorgeschrieben ist. Die Maßnahmenzertifizierung ist ein wesentliches Hindernis für die Inanspruchnahme der Förderung der Weiterbildung gemäß den bisherigen Regelungen im § 82 SGB III. Allerdings wird auch hier ein Stundenumfang der Maßnahmen von mehr als 120 Stunden vorgesehen, was für viele kleine Handwerksbetriebe eine zu lange Ausfallzeit der Beschäftigten darstellt.
- Im Grundsatz ist derzeit keine Lücke bei der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten im SGB III zu erkennen. Ob es insofern eines weiteren eigenen Instrumentes mit dem geplanten Qualifizierungsgeld bedarf, ist anzuzweifeln. Tatsächlich handelt es sich bei dem Qualifizierungsgeld auch nicht um ein eigenständiges „neues“ Instrument. Vielmehr werden im Gegenzug einzelne Regelungen des § 82 gestrichen (z. B. die Erhöhung der Beteiligung an den Weiterbildungskosten und dem Arbeitsentgelt um jeweils 10 Prozentpunkte, wenn 20 Prozent der Belegschaft den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen oder zusätzlich 5 Prozentpunkte der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts bei Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen zur beruflichen Weiterbildung), die nun beim Qualifizierungsgeld aufgegriffen werden.
- Aufgrund der nun nicht mehr optionalen Anforderungen an die Quote der Betroffenheit vom Strukturwandel und dem Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags ist das Qualifizierungsgeld klar auf große bzw. größere Betriebe ausgerichtet. Nach der neuen Regelung kommen nur solche Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmern in den Genuss der neuen Förderung, wenn das Vorliegen und die Modalitäten eines strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs in einer Betriebsvereinbarung bzw. einem betriebsbezogenen Tarifvertrag, also Haustarifvertrag, geregelt ist. Wenngleich diese Anforderungen nicht für Betriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmern gelten, so werden mit dieser Regelung faktisch etliche mittelgroße Betriebe des Handwerks von der Förderungsmöglichkeit ausgeschlossen. Diese mittelstandsfeindliche Regelung für Betriebe mit bis zu 249 Arbeitnehmern muss gestrichen und dahingehend angepasst werden, dass auch für Unternehmen dieser Größe eine qualifizierte schriftliche Erklärung, die die geplanten betrieblichen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung beschreibt, ausreichend ist.
- Vor diesem Hintergrund bleiben die Regelungen für Kleinstbetriebe und kleine Betriebe mit 100 Prozent der Weiterbildungskosten bzw. 75 Prozent des Arbeitsentgelts in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten und 50 Prozent jeweils der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts bei Betrieben mit 11 bis 250 Beschäftigten günstiger.

- Insofern handelt es sich beim Qualifizierungsgeld um ein Instrument, das eher geringe Anwendung im Handwerk finden dürfte. Für große Unternehmen insbesondere der Industrie mit überdurchschnittlichen Löhnen und Gehältern dürfte es hingegen attraktiver sein als die aktuellen Regelungen im § 82 SGB III.

## Weitere Änderungen im SGB III zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten nach § 82

Im Gegenzug zur Einführung des Qualifizierungsgeldes werden einige Regelungen des § 82 SGB III abgeschafft, so die Möglichkeit zusätzlicher Leistungen, wenn mindestens 20 Prozent der Belegschaft den betrieblichen Anforderungen nicht mehr entsprechen (§ 82 Abs. 5 SGB III). Dieser Wegfall wird weitgehend durch das Qualifizierungsgeld kompensiert.

Ebenfalls werden die Voraussetzungen für die Förderungen großzügiger gestaltet, indem eine Ausbildung nur noch mindestens zwei statt zuvor vier Jahre zurückliegen muss (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Auch darf die letzte Förderung nach § 82 künftig nur noch zwei statt vier Jahre zurückliegen (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Vor allem die kürzere Frist nach der Ausbildung ist zu begrüßen, da es in vielen Gewerken wichtige Qualifikationen gibt, die die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten verbessern, die aber nicht Gegenstand der Ausbildung sind.

Auch die Einschränkung der Förderung auf durch Technologie- bzw. Strukturwandel betroffene Beschäftigte und Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben in § 82 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 SGB III, wird aufgehoben.<sup>1</sup> Hierdurch können künftig mehr Betriebe ohne einen komplizierten Nachweis der Betroffenheit die Förderung in Anspruch nehmen. Allerdings werden Handwerksbetriebe aufgrund ihrer durchschnittlich geringeren Größe von meist weniger als 250 Beschäftigten von dieser Erleichterung nicht profitieren, da sie schon heute von den Voraussetzungen ausgenommen sind.

Darüber hinaus wird in § 82 Abs. 2 die Auslegung der Förderobergrenzen für die Erstattung der Lehrgangskosten in feste Anteile umgewandelt. Auch werden die bisher 4 Unternehmensgrößenklassen auf nur noch 3 zusammengeführt. Hierbei wird die größte Klasse mit mehr als 2.500 Beschäftigten gestrichen und der Klasse ab 250 Beschäftigten zugeordnet. Damit ist auch den größten Betrieben künftig zusätzlich zum Qualifizierungsgeld eine höhere Förderung bei den Weiterbildungskosten im Rahmen des § 82

---

<sup>1</sup> „Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und soweit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind.“

SGB III möglich. Analog werden die Obergrenzen zur Erstattung der Arbeitskosten in fixe Größen umgewandelt und die größte Unternehmenskategorie gestrichen (§ 82 Abs. 3).

## Bewertung

- Zusammen mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes fokussieren sich die Leistungsvereinfachungen bzw. Verbesserungen der Förderung der Weiterbildung für Beschäftigte sehr auf große Unternehmen. Insofern profitieren die durchschnittlich kleinen Handwerksbetriebe eher wenig. Dabei besteht hier durchaus ein Bedarf an Erleichterungen, wie die Förderzahlen zeigen. Trotz der möglichen großzügigen Leistungen im Bereich der Lehrgangskosten und der Erstattung des Arbeitsentgelts wurden zuletzt nur 3.296 Beschäftigte aus Kleinstbetrieben (bis zu 10 Beschäftigte) gefördert. In der Größenklasse darüber waren es immerhin 4.440 Beschäftigte.<sup>2</sup>
- Ursachen für die geringe Inanspruchnahme der Förderung im Handwerk sind vor allem drei Voraussetzungen, die im Zuge der Reform der Weiterbildungsförderung ebenfalls dringlich angepasst werden sollten. Eine erste wesentliche Hürde für die Anbieter von Weiterbildungsangeboten im Handwerk stellt die geforderte Maßnahmenzertifizierung dar. Diese ist teuer und aufwendig im Verhältnis zu vergleichsweise wenigen potenziellen Teilnehmern an den hoch spezialisierten Weiterbildungen im Handwerk. Die Streichung der Maßnahmenzertifizierung gem. § 82 Abs. 1 Nr. 5 SGB III könnte die Handwerksbetriebe dahingehend unterstützen, schwerpunktsetzend und bedarfsgerecht Weiterbildungskurse für die Beschäftigten zur Förderung zu beantragen.
- Die zweite wesentliche Hürde für die Teilnahme der Beschäftigten an der geförderten Weiterbildung gem. § 82 SGB III stellt der Mindestumfang von 120 Stunden für eine Maßnahme dar. Je intensiver der Fachkräftemangel im Handwerk, umso weniger ist den Betrieben die Freistellung ihrer Beschäftigten für so umfangreiche Weiterbildungen möglich. Hier sollte dringend eine deutliche Absenkung der Mindeststundenzahl vorgenommen werden, um auch für Handwerksbetriebe und ihre Beschäftigten eine Nutzung der Förderung zu erleichtern, mindestens eine Halbierung der Stundenzahl auf 60 Stunden. Besser wäre allerdings eine Absenkung auf 40 Stunden. Dies entspricht am ehesten der gängigen Praxis, da viele Weiterbildungen im Handwerk einen Umfang von 40 Stunden aufweisen. Dies würde vor allem den Handwerksbetrieben gerecht, die sich durch den bereits jetzt schon existierenden Fachkräftemangel eine Freistellung der Beschäftigten für längere Zeit kaum auferlegen und somit die Förderung nicht nutzen können.
- Darüber hinaus stellen die nicht deckenden Erstattungsbeträge ein Problem für die Anbieter von Weiterbildung im Handwerk dar. Die nach Bundesdurchschnitt kalkulierten Erstattungen tragen in Gänze nicht die Kosten für die Anschaffung und Unterhaltung der kostspieligen Technik, die für die Durchführung der technisch hoch spezialisierten Weiterbildungen voraussetzend sind. Zudem wurde die Kalkulation der

---

<sup>2</sup> Bei den Zahlen handelt es sich um die Summe der Förderungen seit Jahresbeginn/ den gleitenden Jahresdurchschnitt. Quelle: Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - Deutschland, Länder und Regionaldirektionen (Monatszahlen) der BA, Tabelle 7: Teilnehmende in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach der Fördergrundlage – ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger – Kostenträgerschaft insgesamt, Berichtsmonat Juli 2022.

Erstattung mit dem Parameter von zwölf Teilnehmenden berechnet. Die potenzielle Teilnehmerzahl in den handwerksspezifischen Weiterbildungen liegt erfahrungsgemäß darunter. Daher sollten auch nachweislich höhere Kosten der Weiterbildung erstattungsfähig sein bzw. die Kalkulation der Erstattung auf Basis von wenig als zwölf Teilnehmenden berechnet werden können.

## Bildungs(teil)zeit

Mit den §§ 87 b bis 87 g SGB III werden Regelungen zur Bildungs(teil)zeit neu in das SGB III eingeführt. Die Bildungs(teil)zeit regelt den Anspruch von Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit zur Weiterbildung. Eine vollständige bzw. teilweise Freistellung ist danach möglich, wenn dies mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde.

Die Bildungs(teil)zeit soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die berufliche Weiterentwicklung ermöglichen, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, um zu einer anderen, mindestens gleichwertigen, beruflichen Tätigkeit zu befähigen oder auch um berufliche Um- und Aufstiege vorzubereiten.

Während der Freistellung erhalten die Beschäftigten im Rahmen des Entgeltausfalls einen Lohnersatz in Höhe des Kurzarbeitergeldes bzw. Arbeitslosengeldes (60 bzw. 67 Prozent des Nettoentgelts). Die Weiterbildungskosten sind generell von dem Beschäftigten selbst zu tragen. Für Leistungsempfänger nach dem SGB II werden die Weiterbildungskosten vollständig übernommen und für Beschäftigte mit einem Brutto-Arbeitsentgelt in Höhe von weniger als 75 Prozent der Bezugsgröße (West) zur Hälfte. Im Fall einer vollständigen Übernahme der Weiterbildungskosten sind sowohl Träger als auch Maßnahme zulassungspflichtig, in allen anderen Fällen genügt die Trägerzulassung.

Die Bildungs(teil)zeit muss (in Vollzeit) mindestens 2 Monate und höchstens 1 Jahr betragen (in Teilzeit 4 Monate bzw. 2 Jahre). Sie kann auch zeitlich gestückelt erfolgen innerhalb eines Höchstzeitraumes von 4 Jahren. Bei Bildungsteilzeit dürfen 15 Wochenstunden an zu erbringender Arbeitszeit nicht unterschritten werden.

## Bewertung

- + Positiv zu bewerten ist die Voraussetzung der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 87b Abs. 1 Nr. 2). Gerade für kleinere Betriebe, wie im Handwerk üblich, würde ein Rechtsanspruch auf Bildungs(teil)zeit ohne Zustimmungspflicht durch den Arbeitgeber die Handlungsfähigkeit der Betriebe substanziell gefährden. Daher ist es wichtig, dass es bei der Zustimmungspflicht durch den Arbeitgeber dauerhaft bleibt.
- ➔ Die Regelung, dass nur bei vollständiger Übernahme der Weiterbildungskosten eine Zertifizierung der Maßnahme erforderlich sein soll, wird im Grunde begrüßt, allerdings als nicht praktikabel bewertet. Für die Praxis würde diese Regelung bedeuten, dass je nach Übernahme der Weiterbildungskosten getrennte Kurse mit und ohne Maßnahmezertifizierung angeboten werden müssten. Angesichts der heute schon im Handwerk geringen Teilnehmerzahlen für einzelne Bildungsangebote wird dies als nicht umsetzbar bewertet. In der Folge müssten alle die Kurse vorausschauend



zertifiziert werden, an denen auch nur eine Person teilnehmen könnte, deren Weiterbildungskosten vollständig übernommen werden.

- Die Notwendigkeit zur Einführung des neuen geplanten Instruments der Bildungs(teil)zeit mit einer Förderung durch die Arbeitslosenversicherung ist nicht nachvollziehbar und erschwert die Orientierung in der bestehenden Förderlandschaft. Der Zusammenhang der Maßnahmeninhalte (§ 87c – NEU) zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist für eine Beitragsfinanzierung nicht deutlich genug, insbesondere nicht im Hinblick auf die Ermöglichung von beruflichen Aufstiegen. Insofern ist die aktuell vorgesehene Finanzierung auch durch die Beschäftigten und Arbeitgeber im Handwerk kritisch zu bewerten.
- Kritisch aus Sicht von KMU ist auch bei der Bildungs(teil)zeit der geforderte Mindestumfang zu bewerten. Die aktuelle Situation mit einem erheblichen Mangel an Fach- und Arbeitskräften erschwert es Handwerksbetrieben, ihre Beschäftigten für umfassendere Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Kritisch ist die geplante Bildungs(teil)zeit auch mit Blick auf die Erfahrungen des Vorbildes in Österreich zu bewerten. Dort verbleiben bei der Vollzeit-Bildungszeit nur 45 Prozent der Beschäftigten nach Abschluss ihrer Weiterbildung in ihrem Betrieb. Insofern kann sich die Bildungs(teil)zeit zu einem Instrument entwickeln, mit dem sich Beschäftigte vor allem von ihren Betrieben / Arbeitgebern wegqualifizieren. Dies wäre in Anbetracht des Fachkräftemangels im Handwerk in Deutschland eine fatale Entwicklung. Eine solche Entwicklung gilt es zu vermeiden. Daher sollte das Instrument engmaschig beobachtet und zeitnah evaluiert werden.

---

**Ansprechpartner:**

Dr. Volker Born | Abteilung Berufliche Bildung

+49 30 20619-310

[born@zdh.de](mailto:born@zdh.de)

Jan Dannenbring | Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

+49 30 20619-182

[dannenbring@zdh.de](mailto:dannenbring@zdh.de)

[www.zdh.de](http://www.zdh.de)

**Herausgeber:**

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene

sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter [www.zdh.de](http://www.zdh.de)