

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 310, November 2023

Was bringt das Weiterbildungsgesetz?

**Sozialrechtliche Perspektiven auf neue arbeitsmarktpolitische
Förderinstrumente für die Transformation der Arbeitswelt**

Katharina Ruhwedel und Stephan Simon

Auf einen Blick

Die Transformation der Arbeitswelt stellt neue Herausforderungen an Qualifizierung und Arbeitsmarktpolitik. Das Weiterbildungsgesetz der Ampel-Regierung soll dem begegnen und enthält einige entscheidende Neuerungen für das Sozialrecht. Teil hiervon sind die „Ausbildungsgarantie“, das Qualifizierungsgeld und der Ausbau der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III. Das Working Paper stellt die neuen Regelungen vor, ordnet sie rechtspolitisch ein und misst sie kritisch an den formulierten Gesetzeszielen.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Was bringt das Weiterbildungsgesetz?“ von Katharina Ruhwedel und
Stephan Simon ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des
Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials
in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial.
Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet
mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Text-
auszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen
Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
I. Einleitung	7
II. Verfahrensgang.....	7
III. Zielsetzung.....	8
IV. Inhalt	9
1. Einführung einer „Ausbildungsgarantie“	9
2. Weiterbildungsförderung gemäß § 82 SGB III	16
3. Einführung eines „Qualifizierungsgeldes“, § 82a SGB III	28
4. Weiterbildung während Kurzarbeit, § 106a SGB III.....	39
5. Digitale und hybride Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane der Versicherungsträger, § 64a SGB IV.....	41
6. Inkrafttreten	41
V. Ausblick.....	43
Literatur.....	45
Autor*innen	49

Zusammenfassung

Die sozial-ökologische Transformation stellt Betriebe und Beschäftigte vor neue Herausforderungen: welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen braucht die Arbeitswelt von morgen? Um neuen Qualifikationsanforderungen und -bedarfen wirksam begegnen zu können, sollen mit dem frisch beschlossenen Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (dem sogenannten „Weiterbildungsgesetz“) Voraussetzungen und Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Dieses Working Paper zeichnet die wesentlichen Neuerungen und sozialrechtlichen Auswirkungen des Weiterbildungsgesetzes nach und ordnet sie kritisch ein. Betrachtet werden die Regelungen zur „Ausbildungsgarantie“, zum Qualifizierungsgeld und zur Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III sowie die Vorschriften zur Verlängerung der Förderung von Weiterbildung während der Kurzarbeit und zu Verfahren und Wahl der Selbstverwaltungsorgane nach dem SGB IV.

Die betroffenen Normengeflechte – insbesondere im Rahmen des § 82 SGB III – sind teilweise unübersichtlich und komplex. Die Änderungen, die durch das Weiterbildungsgesetz Eingang in das SGB III finden, sind dadurch oftmals nur schwer zu durchblicken und in Vergleich zu setzen mit den vorherigen Regelungen. Dieses Working Paper soll durch eine dichte, aber nicht zu detaillierte Darstellung die neuen bzw. geänderten Regelungen auffächern und verständlich machen.

Zudem sollen die rechtspolitischen Implikationen herausgearbeitet werden: Welche Regelungen sind – auch im Hinblick auf die formulierten Gesetzesziele, aber insbesondere in Bezug auf den Ausbau eines nachhaltigen Weiterbildungssystems, das auf den 3D-Strukturwandel (Demographie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) eine befriedigende Antwort findet – sinnvoll, welche sind unzureichend und welche müssen noch ergänzt oder ausgebaut werden?

Den Antworten auf diese Fragen nähert sich das Working Paper unter Bezugnahme auf die Stellungnahmen von Verbänden und Organisationen. Ihre Bewertungen geben wichtige Anhaltspunkte dafür, wie praxistauglich die neuen Regelungen sind, da die Akteure an den gesellschaftspolitischen Schnittstellen sitzen, an denen die Regelungen zur Anwendung kommen.

Die Bilanz des Gesetzes fällt wechselhaft aus: Eine echte Kursänderung in der Aus- und Weiterbildungsförderung bleibt aus. Viele Änderungen sind aber positiv zu bewerten und gehen in die richtige Richtung.

Bezüglich der „Ausbildungsgarantie“ muss festgehalten werden, dass es sich entgegen dem Wortlaut hier nicht um eine echte Garantie auf einen Ausbildungsplatz handelt. Zwar wird unter anderem ein Anspruch auf

eine außerbetriebliche Berufsausbildung geschaffen. Dieser ist bewusst jedoch nur unter sehr engen Voraussetzungen gegeben, damit eine außerbetriebliche Ausbildung auch weiterhin lediglich „ultima ratio“ bleibt. Die neuen Regelungen zur Einstiegsqualifizierung, den Orientierungspraktika und dem Mobilitätzuschuss sind im Ansatz zu begrüßen, weil sie zahlreiche Erleichterungen enthalten. Ihre Ausgestaltung geht aber nicht weit genug und fördert nicht differenziert genug sozial benachteiligte Gruppen.

Die Veränderungen in der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III sind zu begrüßen. Die Norm wird nun (etwas) vereinfacht und übersichtlicher: § 82 Abs. 1 S. 2 bis 4 SGB III werden gestrichen. Damit entfallen die Regelungen zu besonderen Förderzielen, die zur Intransparenz der Norm beigetragen hatten. Zu begrüßen ist insbesondere der Wegfall der in § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III geforderten Betroffenheit vom Strukturwandel ist, da dieses Förderkriterium mit schwierigen Abgrenzungs- und Subsumtionsproblemen verbunden ist.

Die je nach Betriebsgröße gestaffelten Fördersätze in § 82 Abs. 2 SGB III und § 82 Abs. 3 SGB III werden zukünftig festgeschrieben und Änderungen an der Staffelung vorgenommen. Profitieren werden hiervon kleinere und mittlere Unternehmen, aber auch große Betriebe mit mindestens 2.500 Beschäftigten werden zukünftig einen geringeren Anteil an den Lehrgangskosten tragen müssen.

Zu begrüßen ist auch die Verkürzung der Abstandsfristen. Hierdurch kann zukünftig bereits nach zwei Jahren nach Erwerb des Berufsabschlusses oder einer früher bereits erfolgten Förderung nach § 82 SGB III eine (erneute) Förderung nach § 82 SGB III erfolgen. Ebenfalls begrüßenswert ist der neugeschaffene Anspruch auf Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen, die im Rahmen einer Maßnahme entstehen, die nach § 82 Abs. 1 SGB III gefördert wird.

Kernvorhaben bezüglich der Förderung beruflicher Weiterbildung ist jedoch das neue Qualifizierungsgeld. In Form einer Entgeltersatzleistung können mit dem Qualifizierungsgeld zukünftig Weiterbildungen während eines laufenden Arbeitsverhältnisses gefördert werden. Die Förderung richtet sich an Arbeitnehmer*innen von Betrieben, in denen bei einem erheblichen Anteil der Belegschaft strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen. In Anlehnung an das Kurzarbeitergeld bzw. das Arbeitslosengeld sind Leistungen in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts vorgesehen.

Das Qualifizierungsgeld wird durch die Arbeitgeber*innen zu beantragen und unter anderem an betriebliche Voraussetzungen geknüpft sein. Zentrale Voraussetzungen sind das Bestehen strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarfe bei einem erheblichen Anteil der Arbeitnehmer*in-

nen des Betriebs sowie eine kollektivrechtliche Qualifizierungsvereinbarung in einer Betriebsvereinbarung oder einem betriebsbezogenen Tarifvertrag (eine Ausnahme gilt für Kleinbetriebe).

Die intendierte Anreizwirkung für die Betriebs- und Tarifpartner derartige Qualifizierungsvereinbarungen zu schließen ist begrüßenswert. Aus Sicht der Akteure ist allerdings problematisch, dass die Förderung letztendlich im Ermessen der Arbeitsagenturen steht und die Umsetzbarkeit etwaiger getroffener Vereinbarungen mit Unsicherheit verbunden ist.

Problematisch ist auch der (erneute) Rückgriff auf ein strukturwandelbezogenes Förderkriterium. Die derzeit im Rahmen des § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III (noch) bestehenden Probleme werden damit in das neue Qualifizierungsgeld übertragen.

Beide Probleme verstärken sich durch ihre Überlagerung sogar noch. Der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf muss einerseits von den Betriebs- oder Tarifpartnern in der Qualifizierungsvereinbarung festgestellt werden und ist andererseits von der zuständigen Arbeitsagentur als Fördervoraussetzung zu prüfen. Die Arbeitsagenturen werden mit dieser Aufgabe überfordert. Eine wirkliche und sinnvolle Prüfung der Fördervoraussetzung wird von ihnen wahrscheinlich nicht zu leisten sein.

Über den Erfolg des Qualifizierungsgeldes wird letztlich die Attraktivität der Förderleistung entscheiden. Beim Vergleich zu den Förderleistungen nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III zeigt sich, dass das Qualifizierungsgeld für kleine und mittlere Unternehmen eher uninteressant ist und sich meist erst für größere Unternehmen lohnt.

Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen wird die Attraktivität entscheidend von der jeweiligen Einkommenssituation abhängen. Die prozentual anhand des Nettoentgelts bemessene Höhe des Qualifizierungsgeldes wird Personen in niedrigen Einkommensgruppen von der Inanspruchnahme abhalten. Sofern nicht aufstockende Leistungen des*der Arbeitgeber*in vereinbart werden, wird auch aus Sicht der Arbeitnehmer*innen die (mittelbare) Förderung nach § 82 Abs. 3 SGB III die günstigere sein.

Durchweg begrüßt wird die Verlängerung der Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit, teilweise wird der Ausbau der Regelung und deren Entfristung gefordert. Auch die Neuregelungen zu Verfahren und Wahl der Selbstverwaltungsorgane nach dem SGB IV sind im Hinblick auf den Ausbau der Digitalisierung zu begrüßen.

Bedauerlich ist der Wegfall der Bildungs(teil)zeit: Ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehenen, fand sie keinen Eingang in den Regierungsentwurf des Gesetzes.

I. Einleitung

Das Thema Weiterbildung steht spätestens seit Verabschiedung der Nationalen Weiterbildungsstrategie als wichtiges Mittel zur Bekämpfung des Strukturwandels hoch im tagespolitischen Kurs. Nach den jüngsten Gesetzänderungen im Zuge des Bürgergeldgesetzes beschloss das Bundeskabinett Ende März dieses Jahres den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz).

Der Titel des Gesetzes, aber auch der Begriff der darin enthaltenen „Ausbildungsgarantie“ legen nahe, dass es sich bei diesem Gesetz um einen Meilenstein zur Weiterentwicklung des Rechts zur beruflichen Aus- und Weiterbildung handelt. Doch ist das der Fall? Der folgende Beitrag stellt die Neuerungen vor, erläutert die wesentlichen mit diesen verbundenen Rechtsfragen und greift Kritik aus den Stellungnahmen auf.

II. Verfahrensgang

Mitte Dezember 2022 wurde der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Weiterbildungsgesetz veröffentlicht.¹ Dieser enthielt zum Teil weiter gehende Regelungen als die jetzt beschlossenen, beispielsweise die Einführung einer auch im Koalitionsvertrag vereinbarten Bildungs(teil)zeit. Auf den Regierungsentwurf folgte die Stellungnahme des Bundesrats, wobei die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung die meisten enthaltenen Anpassungsvorschläge ablehnte.²

Ein Antrag der Fraktion Die Linke zu Nachbesserungen des Regierungsentwurfs fand keine Mehrheit.³ Schließlich wurde der Regierungsentwurf mit den Änderungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom Bundestag am 23. Juni 2023 mit den Stimmen der Ampelfraktionen verabschiedet.⁴ Der Bundesrat billigte das Einspruchsgesetz am 7. Juli 2023.⁵

1 Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
2 BR-Drs. 138/23; BT-Drs. 20/7116.
3 BT-Drs. 20/6549.
4 BT-Drs. 20/749.
5 BR-Drs. 285/23 (B).

III. Zielsetzung

Hintergrund der Reformbemühungen ist der durch Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung geprägte Strukturwandel sowie der damit verbundene Fachkräftemangel. Ziel ist es, strukturbedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, Fachkräfte auszubilden, in den Unternehmen zu halten und weiter zu qualifizieren.⁶ Dafür sollen junge Menschen bei der Berufsausbildung besser unterstützt und die Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterbildung ausgebaut werden.⁷ Zugleich wird so die Nationale Nachhaltigkeitsstrategie unterstützt.⁸

Ein Schwerpunkt des Entwurfs liegt auf der Förderung junger Menschen bei der Berufsausbildung bzw. dem Übergang zur Berufsausbildung.⁹ Dazu wird eine „Ausbildungsgarantie“ eingeführt. Diese wird die Möglichkeit zu kurzen betrieblichen Praktika zur beruflichen Orientierung einführen und soll die Regelungen zur Einstiegsqualifizierung stärken.¹⁰ Auch wird solchen Auszubildenden, die eine Ausbildung in einer anderen Region aufnehmen möchten, ein „Mobilitätzuschuss“ gewährt.¹¹ Ein Anspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung ist ebenfalls vorgesehen.

Entsprechend des Gesetzstitels bildet die Förderung der beruflichen Weiterbildung einen weiteren Schwerpunkt der Reform. Die bereits bestehende Förderung nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III wird durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt ausgeweitet und vereinfacht.¹²

Mit dem geplanten „Qualifizierungsgeld“ wird zudem ein neues Instrument eingeführt, das sich an Arbeitnehmer*innen richtet, die in Unternehmen beschäftigt sind, die in besonderer Weise vom Strukturwandel betroffen sind und bei denen ein entsprechender Qualifizierungsbedarf besteht.¹³ In Form einer Lohnersatzleistung soll das Qualifizierungsgeld den weiterbildungsbedingten Lohnausfall teilweise ausgleichen und den Arbeitnehmer*innen so die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen.

6 BT-Drs. 20/6518, S. 1f.

7 BT-Drs. 20/6518, S. 1f.

8 BT-Drs. 20/6518, S. 27.

9 BT-Drs. 20/6518, S. 2.

10 BT-Drs. 20/6518, S. 5.

11 BT-Drs. 20/6518, S. 3f.

12 BT-Drs. 20/6518, S. 3.

13 BT-Drs. 20/6518, S. 3.

IV. Inhalt

1. Einführung einer „Ausbildungsgarantie“

Die sog. „Ausbildungsgarantie“ sieht diverse Neuerungen und Änderungen im SGB III vor. Unter die Neuerungen fallen die Förderung von Berufsorientierungspraktika (§ 48a SGB III¹⁴), die Verringerung der Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung sowie die Teilnahme daran in Teilzeit auch ohne rechtfertigenden Grund (§ 54a SGB III¹⁵) und die Einführung eines Mobilitätzuschusses für Auszubildende (§ 73a SGB III¹⁶). Unter die Änderungen fallen die Vorschriften zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III nF¹⁷).

a. Berufsorientierungspraktikum, § 48a SGB III

Eine der Neuerungen betrifft die Möglichkeit der Förderung eines *Berufsorientierungspraktikums* für die Übergangszeit von der Schule in die Berufsausbildung (§ 48a SGB III).¹⁸ Die Norm ergänzt die Förderung von Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III) und die Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III). Das Ziel der geplanten Neuerung ist, Schulabgänger*innen noch im selben Jahr eine Berufsausbildung zu vermitteln.¹⁹

Nach § 48a Abs. 1 S. 1 SGB III soll die Agentur für Arbeit junge Menschen, die ihre Berufswahl noch nicht abschließend getroffen haben, durch ein Berufspraktikum fördern können, um sie beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen. Voraussetzung ist, dass sie die Vollzeitschulpflicht nach den Gesetzen der Länder erfüllt haben, keine Schule besuchen und bei der Agentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet sind (§ 48a Abs. 1 S. 2 Nr. 1–3 SGB III). Schülerpraktika der Länder werden durch § 48a SGB III nicht ersetzt.²⁰

Das Berufsorientierungspraktikum kann laut § 48a Abs. 2 S. 1 SGB III bei einem oder bei mehreren Arbeitgeber*innen durchgeführt werden.²¹

14 In der zum 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 2f.

15 In der zum 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

16 In der zum 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

17 In der zum 1.8.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

18 BT-Drs. 20/6518, S. 15f., Art. 3 Nr. 3.

19 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 3.

20 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 3.

21 BT-Drs. 20/6518, S. 15, Art. 3 Nr. 3.

Es soll gemäß § 48a Abs. 2 S. 3 Nr. 1 und 2 SGB III nicht unter einer Woche und nicht über sechs Wochen dauern.²² Die Dauer soll dabei Zweck und Inhalt des Praktikums entsprechen (§ 48a Abs. 2 S. 2 SGB III).²³ Entscheidend ist hierfür, ob das Praktikum dem Zweck dient, eine berufliche Neuorientierung zu fördern oder eine Berufswahlentscheidung zu festigen und ob nur einer oder verschiedene Bereiche eines*iner Arbeitgeber*in erprobt werden sollen.²⁴

Gemäß § 48a Abs. 3 SGB III umfasst die Förderung im Regelfall die Übernahme der Kosten für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb und für die Unterkunft, sofern der Praktikumsbetrieb vom Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Durch den Verweis auf § 64 Abs. 1 und 3 SGB III können auch weiter gehende Kosten wie Berufskleidung oder Kinderbetreuung übernommen werden.²⁵ Laut Regierungsentwurf können junge Menschen im SGB-II-Leistungsbezug zusätzlich auch durch die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II, der am 1. Juli 2023 in Kraft getreten ist, unterstützt werden.²⁶

Damit geht die Bundesregierung auf die Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) und des Kooperationsverbands Jugendsozialarbeit ein, die u. a. dies in ihren Stellungnahmen vorgeschlagen hatten.²⁷

b. Einstiegsqualifizierung, § 54a SGB III

Auch die in § 54a SGB III geregelte Förderung von Einstiegsqualifizierungen wird in mehreren Bereichen verändert. Eine betriebliche Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum im Betrieb. Sie dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Das Instrument des § 54a SGB III bietet den Arbeitgeber*innen, die Einstiegsqualifizierungen durchführen, Zuschüsse in Höhe der vereinbarten Praktikumsvergütung zuzüglich des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Dies unter den Voraussetzungen, dass die Einstiegsqualifizierung auf der Grundlage eines Vertrags im Sinne des § 26 BBiG mit dem*der Auszubildenden durchgeführt wird und auf einen anerkannten Ausbildungs-

22 BT-Drs. 20/6518, S. 15, Art. 3 Nr. 3.

23 BT-Drs. 20/6518, S. 15, Art. 3 Nr. 3.

24 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 3.

25 BT-Drs. 20/6518, S. 15, Art. 3 Nr. 3; ebd., S. 47, zu Art. 3 Nr. 3.

26 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 3.

27 Stellungnahme der BAGFW, S. 2; Stellungnahme des Kooperationsverbands Jugendsozialarbeit, S. 3.

beruf im Sinne des § 4 Abs. 1 BBiG, § 25 Abs. 1 S. 1 HandwO, des Seearbeitsgesetzes, Teil 2 des Pflegeberufsgesetzes oder des Altenpflegegesetzes vorbereitet, § 54a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB III. Bisherige Voraussetzung war gemäß § 54a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB III aF auch, dass die Einstiegsqualifizierung in Vollzeit oder wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden durchgeführt wird.

Nach neuer Fassung soll eine *Teilnahme in Teilzeit auch ohne rechtfertigenden Grund* möglich sein.²⁸ Damit soll der Zugang zu Einstiegsqualifizierungen erleichtert werden.²⁹ Die Bundesagentur für Arbeit (BA) befürwortet die Veränderungen am Instrument der Einstiegsqualifizierung ausdrücklich: Der Handlungsspielraum würde erweitert, die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen gefördert.³⁰

§ 54a Abs. 2 S. 1 SGB III wird nun dahingehend geändert, dass die *Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung* nicht mehr sechs, sondern vier Monate beträgt,³¹ sodass die Teilnahme flexibler gestaltet werden kann.³²

Neu eingefügt wird § 54a Abs. 2 S. 2 SGB III. Hiernach kann auch für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 19 SGB III eine Einstiegsqualifizierung gefördert werden, wenn sie zur Vorbereitung auf behinderungsspezifische Fachpraktiker*innen-Ausbildungen (§ 66 BBiG oder § 42r HwO) dient.³³

Diese Vorschrift wird vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und vom Kooperationsverband Jugendsozialarbeit kritisiert: Hiermit würden Sonderwege für Jugendliche mit Behinderung befördert – sie sollten aber teilhaben an der gesamten Bandbreite der regulären Berufsausbildungen.³⁴ Die Bundesarbeitsgemeinschaft Berufsbildungswerke (BAG BBW) begrüßt dagegen die Öffnung der Vorschrift für behinderungsspezifische Fachpraktiker*innen-Ausbildungen.³⁵

In § 54a Abs. 5 S. 1 und 2 SGB III sind Förderausschlüsse geregelt, beispielsweise für Auszubildende, die bereits eine betriebliche Einstiegsqualifizierung beim antragstellenden Betrieb durchlaufen haben.

28 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb.

29 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb.

30 Stellungnahme der BA, S. 5.

31 BT-Drs. 20/6518, S. 47, Art. 3 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa.

32 BT-Drs. 20/6518, S. 47, zu Art. 3 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa.

33 BT-Drs. 20/6518, S. 16, Art. 3 Nr. 4 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

34 Stellungnahme des Kooperationsverband Jugendsozialarbeit, S. 4; Stellungnahme der BAGFW, S. 3; Stellungnahme des DGB, S. 14; anders der Sozialverband Deutschland (SoVD), Stellungnahme, S. 8; und der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge (DV), Stellungnahme, S. 7.

35 Stellungnahme der BAG BBW, S. 3.

Durch den neu eingefügten § 54a Abs. 5 S. 3 SGB III wird nun eine Ausnahme zum Förderausschluss aufgenommen, wonach eine erneute Förderung im gleichen Ausbildungsbetrieb zugelassen wird, wenn ein Ausbildungsverhältnis dort vorzeitig gelöst wurde.³⁶ Damit soll insbesondere geflüchteten Menschen oder Menschen mit Behinderung die Möglichkeit gegeben werden, etwaige Defizite abzubauen.³⁷

In seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf hatte der Bundesrat vorgeschlagen, § 16a Abs. 1 S. 2 AufenthG dahingehend zu erweitern, dass die Norm auf die Fälle des § 54a Abs. 5 S. 3 SGB III für die Dauer der Einstiegsqualifizierung angewendet werden und so eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann.³⁸ Das Gesetzesziel, auch und insbesondere geflüchteten Menschen eine Einstiegsqualifizierung zu ermöglichen, sei nur so vollständig zu erreichen.³⁹

Die Bundesregierung lehnte den Vorschlag ab, da er über die Intention des Entwurfs hinausginge: Es sei nicht beabsichtigt, Unterbrechungen von Berufsausbildungen zugunsten einer Einstiegsqualifizierung gezielt zuzulassen oder dem Betrieb ein Wahlrecht zwischen Fortsetzung der Ausbildung oder der Unterbrechung zugunsten einer Einstiegsqualifizierung einzuräumen.⁴⁰ Außerdem sehe § 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG die Möglichkeit für Ausländerbehörden vor, ihr Ermessen dahingehend auszuüben, dass für die Dauer einer Einstiegsqualifizierung der Aufenthaltstitel nicht verkürzt wird.⁴¹

c. Mobilitätzuschuss, § 73a SGB III

Neu eingeführt wird mit § 73a SGB III der „Mobilitätzuschuss“. Die Vorschrift ergänzt die Regelungen zur Berufsausbildung im SGB III. Die Agentur für Arbeit kann hiernach junge Menschen während ihres ersten Ausbildungsjahres in einer nach § 57 Abs. 1 SGB III förderungsfähigen Berufsausbildung fördern.⁴²

Dies gilt unter den Voraussetzungen, dass die Ausbildungsstelle vom bisherigen Wohnort des Auszubildenden nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann und ein Wechsel des Wohnortes für die Aufnahme der

36 BT-Drs. 20/6518, S. 16 Art. 3 Nr. 4 Buchstabe b; ebd., S. 48, zu Art. 3 Nr. 4 Buchstabe b.

37 BT-Drs. 20/6518, S. 48, zu Art. 3 Nr. 4 Buchstabe b.

38 BT-Drs. 20/7116, S. 4.

39 BT-Drs. 20/7116, S. 4.

40 BT-Drs. 20/7116, S. 8.

41 BT-Drs. 20/7116, S. 8.

42 BT-Drs. 20/6518, S. 16, Art. 3 Nr. 5.

Ausbildung erforderlich ist, § 73a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB III.⁴³ Ein Wechsel des Wohnorts ist dann erforderlich, wenn der Ausbildungsbetrieb außerhalb des üblichen Tagespendelbereichs liegt.⁴⁴ Die Entscheidung, ob der Zuschuss zur Unterstützung der Aufnahme der Ausbildung geeignet ist und daher gewährt wird, liegt im Ermessen der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter.⁴⁵

Die Vorschrift soll jungen Menschen den Anreiz geben, eine Ausbildung auch in einer vom bisherigen Wohnort weiter entfernten Region aufzunehmen.⁴⁶ Um diesen Anreiz noch zu vergrößern, sehen die Änderungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales nun eine Erhöhung des Zuschusses vor, wobei sich an den erforderlichen Fahrkosten für zwei monatliche Familienheimfahrten orientiert wird, nicht mehr an denen für eine, § 73a Abs. 2 S. 1 SGB III.⁴⁷

Der Mobilitätzuschuss erfährt dem Grunde nach von den meisten Akteuren Zustimmung, die Regelung ist vielen aber nicht differenziert oder verpflichtend bzw. der Zuschuss nicht hoch genug.⁴⁸ Auch müsse zusätzlich sozialpädagogisch begleitetes Wohnen ausgebaut bzw. mehr geförderter Wohnraum für Auszubildende geschaffen werden.⁴⁹

Kritisiert wird auch, dass die Förderung auf Berufsausbildungen nach § 57 Abs. 1 SGB III beschränkt ist, womit insbesondere schulisch organisierte Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich hiervon ausgeschlossen werden.⁵⁰ Das IAB befürchtet unter Bezugnahme auf frühere Studien zur Mobilität junger Menschen, dass die leistungsschwächeren von ihnen das Instrument des Mobilitätzuschusses nur bedingt wahrnehmen.⁵¹

Der Internationale Bund (IB) empfiehlt, die Regelung zu einer obligatorischen Förderung auszubauen, die sich auch über die gesamte Ausbildungsdauer erstreckt.⁵²

43 BT-Drs. 20/6518, S. 16, Art. 3 Nr. 5.

44 BT-Drs. 20/6518, S. 48, zu Art. 3 Nr. 5.

45 BT-Drs. 20/6518, S. 48, zu Art. 3 Nr. 5.

46 BT-Drs. 20/6518, S. 48, zu Art. 3 Nr. 5.

47 BT-Drs. 20/7409, S. 9, Art. 2 Nr. 8; S. 26, zu Nummer 3 zu Änderungsbefehl Nr. 8; BT-Drs. 20/6518, S. 16, Art. 3 Nr. 5.

48 Stellungnahme der BAGFW, S. 3; Stellungnahme des Kooperationsverbands Jugendsozialarbeit, S. 4; Stellungnahme der Bitkom, S. 7; Stellungnahme des DGB, S. 13f.; Stellungnahme des BDA, S. 8.

49 Stellungnahme der BAGFW, S. 3; Stellungnahme des Kooperationsverbands Jugendsozialarbeit, S. 4f.; Stellungnahme des DV, S. 8; Stellungnahme des DGB, S. 13f.; Stellungnahme des BDA, S. 8.

50 Stellungnahme des DGB, S. 14; Stellungnahme der BAGFW, S. 3.

51 Stellungnahme des IAB, S. 10.

52 Stellungnahme des IB, S. 10.

d. Außerbetriebliche Berufsausbildung, § 76 SGB III

§ 76 SGB III, der die außerbetriebliche Berufsausbildung regelt, wird ebenfalls geändert. Statt der bisherigen Ausgestaltung als Ermessensleistung sieht § 76 Abs. 1 SGB III nF einen gesetzlichen Anspruch auf eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung vor.⁵³ Zugleich wird der Kreis der Förderberechtigten erweitert.

Förderberechtigt sind nach derzeitiger Rechtslage zum einen lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Gründe auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach dem SGB III eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht aufnehmen können (§ 76 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Zum anderen junge Menschen, deren betriebliches oder außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wurde und deren Eingliederung in eine betriebliche Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach dem SGB III aussichtslos ist, sofern zu erwarten ist, dass sie die Berufsausbildung erfolgreich abschließen können (§ 76 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Im Zuge der Neufassung bleibt der Kreis der Förderberechtigten weiterhin auf junge Menschen begrenzt. Umfasst werden gemäß § 76 Abs. 5 S. 2 SGB III nF zukünftig jedoch auch junge Menschen, die hinreichende Bewerbungsbemühungen nachgewiesen sowie Angebote der Berufsberatung wahrgenommen haben und bei denen ungeachtet der Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nach dem SGB III nicht zu erwarten ist.

Zudem müssen die Förderberechtigten in einer Region wohnen, in der die Agentur für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt hat.

Durch die Erweiterung des Personenkreises soll letztlich mehr jungen Menschen als bisher ein Berufsabschluss ermöglicht werden. Durch die voraussetzungsreiche Ausgestaltung soll zugleich sichergestellt werden, dass die außerbetriebliche Berufsausbildung gegenüber der betrieblichen Berufsausbildung weiterhin nur als „ultima ratio“ zum Einsatz kommt.⁵⁴

Um für die Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung mehr Anreize zur Vermittlung der jungen Menschen in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu setzen, wird die Vermittlungspauschale der Bundesagentur für Arbeit von 2.000 Euro auf 3.000 Euro erhöht.⁵⁵ Die Vermitt-

53 BT-Drs. 20/6518, S. 49, zu Art. 4 Nr. 1.

54 BT-Drs. 20/6518, S. 49f., zu Art. 4 Nr. 3.

55 BT-Drs. 20/6518, S. 49, zu Art. 4 Nr. 2 Buchstabe a; ebd. S. 17, Art. 4 Nr. 2 Buchstabe a.

lungspauschale wird von der BA an Träger ausgezahlt, die die außerbetriebliche Berufsausbildung durchführen und den jungen Menschen vorzeitig und nachhaltig in eine betriebliche Berufsausbildung vermitteln.

Gemäß § 76 Abs. 2 S. 6–8 SGB III kann eine Förderung auch nach Übergang in ein betriebliches Berufsausbildungsverhältnis bis zu dessen Ende erfolgen.⁵⁶ Dies soll die Entscheidung für eine betriebliche Berufsausbildung bzw. den Übergang erleichtern.⁵⁷

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) befürwortet wegen der gestiegenen Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die Ausgestaltung der außerbetrieblichen Berufsausbildung als „ultima-ratio“-Option.⁵⁸ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege kritisiert derweil die Ausweitung des Personenkreises: Hierdurch müssten zukünftig sozial und individuell benachteiligte Jugendliche mit lediglich marktbenachteiligten Jugendlichen um knappe Plätze konkurrieren.⁵⁹

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) und der Handelsverband Deutschland (HDE) befürchten durch die Ausweitung gar die Gefährdung der Besetzung von betrieblichen Ausbildungsplätzen.⁶⁰ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) betont hingegen die Bedeutung von außerbetrieblichen Ausbildungswerken und dortigen Ausbildungen für junge Menschen mit Teilhabeeinschränkungen.⁶¹

e. Kritik

Generell bemängeln mehrere Akteure am Konzept der „Ausbildungsgarantie“, dass der Fokus auf der Förderung betrieblicher Ausbildungen liegt, während Fachkräftemangel auch im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen herrsche, bei denen die Ausbildungen schulisch organisiert sind.⁶² Vielen Akteuren geht die „Ausbildungsgarantie“ nicht weit genug: Es bedürfe eines systematischen Managements des Übergangs von der Schule ins Berufsleben, beispielsweise ein pädagogisch begleitetes Coaching-Angebot, eine inklusivere und differenzierte Ausgestaltung für

56 BT-Drs. 20/6518, S. 17, Art. 4 Nr. 2 Buchstabe b.

57 BT-Drs. 20/6518, S. 49 zu Art. 4 Nr. 2 Buchstabe b.

58 Stellungnahme des IAB, S. 8.

59 Stellungnahme der BAGFW, S. 4.

60 Stellungnahme des DIHK, S. 2; Stellungnahme des HDE, S. 6.

61 Stellungnahme der BAG BBW, S. 2.

62 Stellungnahme des SoVD, S. 4; Stellungnahme der BAGFW, S. 2; Stellungnahme des IB, S. 11.

sozial benachteiligte Jugendliche und eine bessere Ausbildungsvergütung.⁶³

Die Ausbildungslücke werde durch das Gesetz nicht geschlossen, ist sich die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sicher: Es handle sich um zu kleinteilige Maßnahmen, die zudem nicht inklusiv genug ausgestaltet seien.⁶⁴ Auch nach der Einschätzung des Internationalen Bunds sind die Neuregelungen nicht dazu geeignet, die Quote der Ungelernten wesentlich zu reduzieren.⁶⁵

Die Fraktion Die Linke spricht in ihrem Antrag zu Nachbesserungen am Weiterbildungsgesetz angesichts der vorgesehenen Ausgestaltung der „Ausbildungsgarantie“ gar von einem „Etikettenschwindel“: Nach wie vor bestünde für ausbildungssuchende Menschen kein Rechtsanspruch auf Ausbildung.⁶⁶ Vorgeschlagen von der Fraktion Die Linke, der IG Metall und dem DGB wird stattdessen ein Zukunftsfonds mit Ausbildungsgarantie, der durch eine Umlagefinanzierung der Unternehmen gespeist wird.⁶⁷

2. Weiterbildungsförderung gemäß § 82 SGB III

Bezüglich der Förderung beruflicher Weiterbildung ergeben sich Änderungen im Rahmen des § 82 SGB III. Dieser regelt die Förderung von Weiterbildungen für beschäftigte Arbeitnehmer*innen⁶⁸ und war in den letzten Jahren bereits mehrfach Gegenstand von Gesetzesänderungen. War das Förderinstrument bei seiner Einführung noch auf ältere Arbeitnehmer*innen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschränkt,⁶⁹ wurde die Förderung schrittweise ausgebaut und der förderungsberechtigte Personenkreis erweitert.

Seit dem Qualifizierungschancengesetz von 2019 können nach § 82 Abs. 1 SGB III grundsätzlich alle Arbeitnehmer*innen in bestehenden Ar-

63 Stellungnahme des DGB, S. 11 f.; Stellungnahme des Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, S. 1 f.; Stellungnahme des IB, S. 7.

64 Stellungnahme der BAGFW, S. 1 f.

65 Stellungnahme des IB, S. 6.

66 BT-Drs. 20/5649, S. 2.

67 Stellungnahme der IG-Metall, S. 1; Stellungnahme des DGB, S. 12; BT-Drs. 20/5649, S. 2.

68 Die amtliche Überschrift des § 82 SGB III spricht von der Förderung „beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“. Die Regelung verweist ausdrücklich auf Arbeitsverhältnisse im arbeitsrechtlichen Sinne (§ 611a BGB), nicht auf den weiteren Begriff des Beschäftigungsverhältnis iSd § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV. Das „Beschäftigtsein“ bezieht sich auf die in § 82 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 SGB III genannte Voraussetzung, dass der*die AN in einem bestehenden Arbeitsverhältnis steht.

69 Vorgängerregelung des § 417 SGB III aF in der Fassung vom 1.1.2011.

beitsverhältnissen, unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße, durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden. Zugleich findet sich seit 2019 in § 82 Abs. 3 SGB III eine weitere Förderleistung, die als Entgeltzuschuss unmittelbar die Arbeitgeber*innen adressiert. An beiden Förderinstrumenten werden mit dem Weiterbildungsgesetz mit Wirkung zum 1. April 2024 Änderungen vorgenommen. Die beiden Förderleistungen sollen nachfolgend umrissen und die Auswirkungen der geplanten Änderungen dargestellt werden.

a. Übernahme der Weiterbildungskosten, § 82 Abs. 1 SGB III

Die Förderung durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 82 Abs. 1 SGB III richtet sich an Arbeitnehmer*innen in bestehenden Arbeitsverhältnissen. Die Leistungsgewährung steht im Ermessen der zuständigen Arbeitsagentur. Gegenüber der Förderung *notwendiger* Weiterbildungen für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen nach § 81 Abs. 1 SGB III ist die Förderung nach § 82 Abs. 1 SGB III unter erleichterten Voraussetzungen möglich.

So wird auf die Voraussetzung der Notwendigkeit der Weiterbildung verzichtet, ebenso auf eine vorherige Beratung durch die Arbeitsagentur. Allerdings wird grundsätzlich eine Kostenbeteiligung des*der Arbeitgeber*in verlangt sowie, nach derzeit geltender Rechtslage, eine besondere Zielrichtung der Förderung. Dies gilt jedoch nur im Grundsatz – bei beiden Anforderungen handelt es sich lediglich um Soll-Vorschriften.

(1) Wegfall besonderer Förderziele

Im Zuge des Weiterbildungsgesetzes werden die in § 82 Abs. 1 S. 2–4 SGB III enthaltenen Regelungen zu den Förderzielen gestrichen.⁷⁰ Insbesondere mit dem in § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III geforderten Förderziel sind bis zuletzt schwierige Abgrenzungs- und Subsumtionsprobleme verbunden geblieben.

Auf dieses zum 1.4.2024 wegfallende Förderkriterium soll im folgenden Unterkapitel näher eingegangen werden, um die Bedeutung der Änderung zu verdeutlichen. Zudem dienen die Ausführungen als Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem neuen Qualifizierungsgeld (S. 31 ff.).

70 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

(a) Rechtslage bis zum 31.3.2024

Nach derzeit geltendem Recht *soll* die Förderung gemäß § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III darauf gerichtet sein, Arbeitnehmer*innen, „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 [...] ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können“ (§ 82 Abs. 1 S. 2 SGB III). Als weiteres zulässiges Förderziel nennt § 82 Abs. 1 S. 3 SGB III die Weiterbildung in einem sogenannten Engpassberuf.

Die Förderung richtet sich somit insbesondere an Arbeitnehmer*innen, die strukturwandelbedingte Weiterbildungsbedarfe haben oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Ausnahmen von dem Erfordernis einer besonderen Zielsetzung gelten gemäß § 82 Abs. 1 S. 4 SGB III für Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten (KMU) sowie für ältere und schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen. Sie können unabhängig davon gefördert werden, ob ihre Tätigkeit vom Strukturwandel betroffen ist oder sie eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Die für die Förderung von Arbeitnehmer*innen in größeren Unternehmen grundsätzlich geforderte besondere Zielrichtung der Förderung ist rechtlich nur schwer greifbar. Ausgestaltet als „Soll-Vorschrift“, handelt es sich nicht um eine zwingende Tatbestandsvoraussetzung.⁷¹ Für eine Förderung müssen die Anforderungen aus § 82 Abs. 1 S. 2–4 SGB III (Förderzielsetzung oder Ausnahmefall) nicht erfüllt sein, sind aber im Regelfall zu verlangen.⁷² Die zuständige Arbeitsagentur kann daher auch bei einem Weiterbildungsbedarf aus anderen arbeitsmarktpolitischen, ebenfalls dringenden Gründen eine Förderung nach § 82 Abs. 1 SGB III bewilligen.⁷³

Schwierigkeiten bereitet insbesondere die Beantwortung der Frage, wann ein strukturwandelbezogenes besonderes Förderziel im Sinne des § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III vorliegt und wann nicht. Der genaue Inhalt und die Grenzen des Kriteriums sind unklar geblieben. Auch in der fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit findet sich keine Konkretisierung.⁷⁴

§ 82 Abs. 1 S. 2 SGB III fordert zum einen eine besondere strukturwandelbedingte Betroffenheit der Tätigkeit, zum anderen die prognostische Erwartung, dass die betroffenen Arbeitnehmer*innen durch die geförderte Weiterbildung den strukturwandelbedingten Herausforderungen „besser begegnen“ können. Letzteres stellt nur eine niedrigschwellige Anforderung dar, denn durch die Teilnahme an einer zugelassenen Weiterbil-

71 Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 50 (Stand: 25.4.2022).

72 Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 66 (Stand: 25.4.2022).

73 Wurtmann, in: GK-SGB III, § 82 Rn. 38 (Stand: 1.5.2021).

74 Fachliche Weisung der BA, BA Zentrale, FGL11 (Stand: 1.7.2023).

dungsmaßnahme sollte eine solche Verbesserung (zumindest prognostisch) ausnahmslos zu erreichen sein.⁷⁵

Für das Vorliegen eines strukturwandelbezogenen Förderziels im Sinne des § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III kommt es somit entscheidend darauf an, ob der*die Antragsteller*in eine Tätigkeit ausübt, die durch Technologien ersetzt werden kann oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen ist. Abgestellt wird hierbei auf das Substituierbarkeitspotenzial des ausgeübten Berufs.⁷⁶

Auf der Website des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit können tätigkeitsbezogene Prognosen zu Substituierbarkeitspotenzialen eingesehen werden.⁷⁷ Die dort veröffentlichten Prognosen basieren allerdings auf Erhebungsdaten aus dem Jahr 2016. Angesichts der rasch voranschreitenden technologischen Entwicklung dürfte ihre Aussagekraft zunehmend infrage stehen.

Unabhängig von der Datengrundlage und den immanenten Unsicherheiten jeder Prognose bleibt jedoch ohnehin unklar, wann die Schwelle einer besonderen Betroffenheit der Tätigkeit überschritten ist. Es fehlen konkrete und/oder quantifizierbare Vorgaben dazu, wann die berufliche Tätigkeit „in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen“ ist (§ 82 Abs. 1 S. 2 SGB III). Ob eine strukturwandelbezogene Zielsetzung der Förderung vorliegt, liegt letztendlich im Ermessen der zuständigen Arbeitsagentur. Aufgrund der unkonkreten Vorgaben ist die Entscheidung für die Antragsteller*innen nur schwer vorhersehbar.⁷⁸

Das gemäß § 82 Abs. 1 S. 3 SGB III ebenfalls anerkannte besondere Förderziel der Weiterbildung in einem sogenannten Engpassberuf lässt sich demgegenüber klarer fassen. Engpassberufe sind solche mit einem hohen Fachkräftebedarf und überdurchschnittlich guten Beschäftigungsmöglichkeiten.⁷⁹ Die besonderen Fachkräftebedarfe ermittelt die BA halbjährlich in einer Fachkräfteengpassanalyse, die darauf abzielt, Engpässe nach Berufen zu identifizieren.⁸⁰

(b) Rechtslage ab dem 1.4.2024

Mit dem Weiterbildungsgesetz werden die § 82 Abs. 1 S. 2–4 SGB III ersatzlos gestrichen und die oben beschriebenen Schwächen der Norm obsolet.⁸¹ Zukünftig wird keine besondere Zielsetzung der Förderung verlangt werden.

75 Schmidt, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 75 (Stand: 25.4.2022).

76 BT-Drs. 19/4948, S. 26, zu Nummer 11 Absatz. 1.

77 <http://job-futuromat.iab.de/> (Abgerufen am 30.10.2023).

78 Vgl. Afsali, NZA-Beilage 2022, 15 (16).

79 Bindig, in: Hauck/Noftz, SGB III, § 82 Rn. 37 (Stand: April 2023).

80 BT-Drs. 19/4948, S. 26, zu Nr. 11 Abs. 1.

81 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

Begründet wird dies damit, dass sich mittlerweile bei vielen Betrieben eine Betroffenheit von Transformationsprozessen ausmachen lasse und bei deren Bewältigung die berufliche Weiterbildung eine zentrale Schlüsselrolle einnehme.⁸² Zukünftig soll es allen Betrieben und Beschäftigten ermöglicht werden, von den Förderleistungen nach § 82 SGB III zu profitieren, sofern die weiteren Fördervoraussetzungen erfüllt sind.⁸³ Profitieren werden von dieser Änderung größere Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, da kleinere Betriebe bereits nach derzeitiger Rechtslage von dem grundsätzlichen Erfordernis ausgenommen sind.

Angesichts der dargestellten Unklarheiten, insbesondere in Hinblick auf die Feststellung besonderer strukturwandelbedingter Weiterbildungsbedarfe, ist die Streichung zu begrüßen und wird auch in den Stellungnahmen zum Referentenentwurf positiv bewertet.⁸⁴ Die BA sieht hierin einen Beitrag zur Rechtsvereinfachung der Beschäftigtenförderung nach § 82 SGB III.⁸⁵

Auch der DGB begrüßt die Änderung und weist darauf hin, dass sich in der Praxis gezeigt habe, dass die Überprüfung der Förderziele für die BA nur schwer durchzuführen ist.⁸⁶ Durch den Wegfall der in § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III geregelten Förderziele samt den Ausnahmeregelungen in § 82 Abs. 1 S. 3 und 4 SGB III wird die Norm überdies kürzer und übersichtlicher.

(2) Verkürzung der Abstandsfristen

Eine weitere Änderung betrifft die in § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III geregelten Abstandsfristen, die zum 1. April 2024 verkürzt werden.⁸⁷ Als persönliche Fördervoraussetzung ist bislang vorgesehen, dass der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt.

Sofern in der Vergangenheit bereits eine Förderung nach § 82 SGB III erfolgt ist, muss diese zwingend mindestens vier Jahre zurückliegen. Zukünftig werden beide Abstandsfristen auf zwei Jahre verkürzt.⁸⁸ So soll einer größeren Anzahl an Arbeitnehmer*innen der Zugang zur beruflichen

82 BT-Drs. 20/6518, S. 38, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb.

83 BT-Drs. 20/6518, S. 38, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb.

84 Stellungnahme der BA S. 6f.; Stellungnahme des BDA, S. 6f.

85 Stellungnahme der BA, S. 7.

86 Stellungnahme des DGB, S. 5.

87 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

88 BT-Drs. 20/6518, S. 10, Art. 2 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe aaa.

Weiterbildungsförderung ermöglicht und ein Beitrag zur Fortentwicklung der Qualifikation geleistet werden.⁸⁹

Die Bundesagentur für Arbeit begrüßt in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes die Reduzierung der Ausschlussfristen.⁹⁰ Mit Blick auf die schnelllebige Entwicklung beruflicher Anforderungen und des damit verbundenen Bildungsbedarfs sei dies ein richtiger Schritt, der allerdings nicht weit genug gehe.

Die Bundesagentur für Arbeit regt vielmehr an, auf die Ausschlussfristen generell zu verzichten, um insbesondere auch Weiterbildungen in kürzeren zeitlichen Abschnitten („Maßnahmebausteine“) zu ermöglichen.⁹¹ Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege spricht sich für einen vollständigen Verzicht auf Abstandsfristen aus.⁹² Missbräuchliche Effekte seien dadurch kaum zu befürchten, da die Förderung weiterhin im Ermessen der Arbeitsagenturen steht und entsprechend verwehrt werden kann.⁹³

(3) Kostenbeteiligung der Arbeitgeber*innen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer*innen nach § 82 Abs. 1 SGB III setzt gemäß § 82 Abs. 2 SGB III grundsätzlich eine Kostenbeteiligung der Arbeitgeber*innen voraus. Auch hierbei handelt es sich um eine Soll-Vorschrift, sodass die Arbeitsagentur von dieser Fördervoraussetzung in besonders gelagerten atypischen Ausnahmefällen abweichen kann.⁹⁴

Der oder die Arbeitgeber*in soll sich in „angemessenem Umfang“ an den Lehrgangskosten beteiligen. Die Angemessenheit definiert § 82 Abs. 2 S. 2 SGB III in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten des Betriebs. Nach derzeitiger Rechtslage wird hier in vier Stufen nach der jeweiligen Betriebsgröße differenziert (weniger als zehn Beschäftigte, 10 bis 249, 250 bis 2.499 und mehr als 2.500 Beschäftigte). Die jeweils angemessene Kostenbeteiligung wird bisher als Mindestbeteiligung ausgewiesen, die genaue Höhe ist von der Arbeitsagentur im Rahmen des Auswahlermessens festzulegen.

Vergünstigungen gelten gemäß § 82 Abs. 4 S. 1 SGB III beim Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, sowie gemäß § 82 Abs. 5 S. 1 SGB III, wenn im Betrieb ein erhebli-

89 BT-Drs. 20/6518, S. 38, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe aaa.

90 Stellungnahme der BA, S. 7.

91 Stellungnahme der BA, S. 7.

92 Stellungnahme der BAGFW, S. 5.

93 Stellungnahme der BAGFW, S. 5.

94 *Hassel*, in: Brand, SGB III, 9. Aufl. 2021, § 82 Rn. 16.

cher Weiterbildungsbedarf besteht. Für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten „soll“ gemäß § 82 Abs. 2 S. 3 SGB III hingegen von einer Kostenbeteiligung des*der Arbeitgeber*in abgesehen werden.

Im Zuge des Weiterbildungsgesetzes werden die Fördersätze zukünftig festgeschrieben. Die angemessene Kostenbeteiligung der Arbeitgebenden nach § 82 Abs. 2 S. 2 SGB III nF⁹⁵ wird nicht mehr als Mindestbeteiligung, sondern als feststehender prozentualer Anteil geregelt.

Die Arbeitsagenturen haben somit zukünftig nicht mehr über die individuelle Höhe der Fördersätze zu entscheiden und werden von dem damit verbundenen Prüf- und Begründungsaufwand entlastet. Zugleich soll die Anpassung für mehr Transparenz und Rechtssicherheit sorgen.⁹⁶ Für die Betriebe werden die entstehenden Kosten im Voraus kalkulierbar und können in der Planung entsprechender Weiterbildungsvorhaben berücksichtigt werden.

Bezüglich der Höhe der Fördersätze wird zukünftig nur noch zwischen drei Stufen der Betriebsgröße differenziert werden. In Betrieben, mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten, hat der*die Arbeitgeber*in 50 Prozent der Lehrgangskosten zu tragen; in Betrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten sind es 75 Prozent. Bei Betrieben mit weniger als 50 (statt derzeit zehn) Beschäftigten soll künftig von einer Kostenbeteiligung des*der Arbeitgeber*in abgesehen werden (§ 82 Abs. 2 S. 3 SGB III nF⁹⁷).

Von der Neuregelung profitieren damit zum einen die kleineren Betriebe mit mindestens zehn, aber weniger als 50 Beschäftigten, bei denen zukünftig 100 Prozent, statt bisher 50 Prozent, der Lehrgangskosten von der Arbeitsagentur übernommen werden können. Zum anderen profitieren Betriebe mittlerer Größe mit mindestens 250, aber weniger als 500 Beschäftigten, sie werden zukünftig nur 50 Prozent, statt bisher 75 Prozent, der Lehrgangskosten tragen müssen.

Aber auch große Betriebe mit 2.500 und mehr Beschäftigten profitieren von der Neuregelung. Die bisher für sie vorgesehen eigene Förderstufe wird gestrichen, sodass sie unter die Kategorie von Betrieben mit 500 Beschäftigten oder mehr fallen. Statt wie bisher 85 Prozent werden auch sie zukünftig nur noch 75 Prozent der Lehrgangskosten tragen müssen.

Die Änderungen an der Staffelung der Fördersätze gehen auf die Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zurück.⁹⁸ Während der Regierungsentwurf ursprünglich nur die Festsetzung der Fördersätze vorsah, wurde durch den Ausschuss empfohlen, die Anzahl der Förderkate-

95 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

96 BT-Drs. 20/6518, S. 38, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa.

97 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

98 BT-Drs. 20/7409, S. 10, Art. 2 Nr. 10 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa.

gorien zu reduzieren und die unteren Grenzen der Größenkategorien anzuheben.

Seinen Vorschlag begründete der Ausschuss damit, dass kleine und mittelständische Unternehmen stärker beim Thema Weiterbildung unterstützt und gefördert werden sollen.⁹⁹ Zu der gleichzeitigen Begünstigung von großen Unternehmen äußert sich der Ausschuss in seiner Begründung nicht.

Die besonderen Förderbedingungen für ältere und schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen in kleineren Unternehmen¹⁰⁰ nach § 82 Abs. 2 S. 4 SGB III bleiben bestehen, aber auch hier ergeben sich Änderungen. Nach derzeitiger Rechtslage sieht § 82 Abs. 2 S. 4 SGB III vor, dass bei der Förderung von älteren und schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des*der Arbeitgeber*in an den Lehrgangskosten abgesehen werden *kann*.

Im Zuge der Neuregelung wird diese Grenze zukünftig bei 500 Beschäftigten liegen und die bestehende „Kann-“ wird in eine „Soll-Vorschrift“ umgewandelt.¹⁰¹ Bei der Weiterbildungsförderung der genannten Personengruppe *soll* somit von einer Kostenbeteiligung abgesehen werden. Die zuständige Arbeitsagentur muss (bzw. kann) in diesen Fällen keine Ermessensentscheidung treffen und wird von dem damit verbundenen Prüf- und Begründungsaufwand entlastet.¹⁰² Auch in diesen Fällen wird die Förderung für die Antragssteller*innen besser kalkulierbar und planbar.

Die derzeit geltende Vergünstigung nach § 82 Abs. 5 S. 1 SGB III wird gestrichen.¹⁰³ Nach ihr verringert sich die Beteiligung des*der Arbeitgeber*in an den Lehrgangskosten um zehn Prozent, wenn die beruflichen Kompetenzen von mindestens 20 Prozent (bei KMU zehn Prozent) der Beschäftigten eines Betriebs den betrieblichen Anforderungen zumindest teilweise nicht mehr entsprechen.

Der Wegfall der Vergünstigung wird im Gesetzesentwurf mit der Vereinfachung der Regelung begründet.¹⁰⁴ Für Betriebe mit erheblichem

99 BT-Drs. 20/7409, S. 26, zu Änderungsbefehl Nummer 10 Buchstabe b.

100 Die in der bis zum 1.4.2024 geltenden Fassung geregelte Betriebsgrößengrenze von weniger als 250 Beschäftigten entspricht dem Begriff der Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Empfehlung der Europäischen Kommission (2003/361/EG); die zukünftige Größenkategorie wird sich nicht mehr mit dem Begriff der KMU decken.

101 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

102 BT-Drs. 20/6518, S. 38 f., zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb.

103 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 4.

104 BT-Drs. 20/6518, S. 39, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe e.

strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf ist zukünftig eine besondere Förderung durch das Qualifizierungsgeld vorgesehen.

(4) Maßnahmendauer

Mit dem Ziel, den § 82 SGB III zu verkürzen und zu vereinfachen, setzt die Gesetzgebung auch am § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III an. An dieser Stelle wird ab dem 1. April 2024 nur noch die erforderliche Mindestdauer der Weiterbildungsmaßnahme geregelt werden.¹⁰⁵ Das bislang enthaltene Erfordernis der Außerbetrieblichkeit wird gestrichen, da der bezweckte Förderungs Ausschluss für rein betriebsinterne Weiterbildungen bereits durch § 82 Abs. 1 Nr. 1 SGB III sichergestellt wird.¹⁰⁶

Bezüglich des Mindestumfangs der Weiterbildungsmaßnahmen bleibt es bei den bisherigen 120 Stunden. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zum Gesetzesentwurf vorgeschlagen, den geforderten Mindestumfang auf 80 Stunden zu reduzieren.¹⁰⁷ Begründet wurde der Vorschlag damit, dass die Freistellung von Beschäftigten für einen solch langen Zeitraum insbesondere Kleinstbetrieben kaum möglich sein wird. Um auch kleine Betriebe mit der Förderung zu erreichen, sei daher eine Absenkung des Mindestumfangs geboten.¹⁰⁸

In ihrer Gegenäußerung lehnte die Bundesregierung den Vorschlag jedoch ab und verwies auf die Zielsetzung des Förderinstruments und die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Ziel der Mindeststundenzahl von 120 Stunden im Rahmen der Förderung nach § 82 (und § 82a) SGB III sei eine substanzielle fachliche Kompetenzvermittlung, die über rein betriebliche Anpassungsqualifizierungen hinausgehe.¹⁰⁹

Gefördert werden sollen Kompetenzanpassungen, die sich nicht in nur wenigen Stunden Weiterbildung bewältigen lassen. Die Mindestdauer diene dabei der Abgrenzung zu betrieblichen Weiterbildungen, die in der Verantwortung der Arbeitgeber*innen liegen und solle Mitnahmeeffekte vermeiden.¹¹⁰ In dem vom Bundestag verabschiedeten Gesetz verbleibt es bei der bisherigen Regelung zum Mindestumfang.

105 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

106 BT-Drs. 20/6518, S. 38, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstabe bbb.

107 BT-Drs. 20/7116, S. 2, zu Art. 2 Buchstabe a.

108 BT-Drs. 20/7116, S. 2, Begründung zu Buchstabe a.

109 BT-Drs. 20/7116, S. 6, zu Ziff. 2 zu Art. 2 Nr. 7, 8 und 15 (§§ 82 und 82a SGB III).

110 BT-Drs. 20/7116, S. 6, zu Ziff. 2 zu Art. 2 Nr. 7, 8 und 15 (§§ 82 und 82a SGB III).

b. Entgeltzuschuss für Arbeitgeber*innen, § 82 Abs. 3 SGB III

Auch im Rahmen des in § 82 Abs. 3 SGB III geregelten Entgeltzuschuss für Arbeitgeber*innen werden die Fördersätze und ihre Staffelung geändert.

Der Entgeltzuschuss stellt eine Leistung an die Arbeitgeber*innen dar und wird ihnen gegenüber bewilligt. Sofern sie ihre Arbeitnehmer*innen für die Zeit der Weiterbildung bezahlt freistellen, können die Arbeitgeber*innen durch Entgeltzuschüsse teilweise von den Lohnkosten entlastet werden. Mittelbar werden so auch die Arbeitnehmer*innen begünstigt.

Außer in Fällen, in denen der*die Arbeitgeber*in die Weiterbildung vorschreibt, haben die Arbeitnehmer*innen während der Teilnahme grundsätzlich keinen Entgeltanspruch („Ohne Arbeit kein Lohn“). Der Zuschuss setzt für Arbeitgeber*innen einen Anreiz, ihren Mitarbeiter*innen eine Weiterbildung durch Freistellung zu ermöglichen und für die Zeit der Teilnahme das Entgelt weiterzuzahlen.

Beim Entgeltzuschuss nach § 82 Abs. 3 SGB III handelt es sich ebenfalls um eine Ermessensleistung. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt, die Weiterbildung des*der Arbeitnehmer*in nach § 81 Abs. 2 SGB III oder § 82 Abs. 1 SGB III gefördert und Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Durch den Verweis auf die Förderung der Weiterbildungsmaßnahme nach § 81 Abs. 2 SGB III oder § 82 Abs. 1 SGB III werden die tatbestandlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmer*innenleistungen vollständig auf die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen übertragen.¹¹¹

Die erste Alternative in § 82 Abs. 3 S. 2 SGB III ermöglicht die Zuschusszahlung, wenn Arbeitnehmende an einer nach § 81 Abs. 2 SGB III geförderten Weiterbildung zum Zweck des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses teilnehmen. Arbeitgebende können in diesen Fällen Zuschüsse bis zur Höhe des Betrags erhalten, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für die weiterbildungsbedingten Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet – einschließlich des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 82 Abs. 3 S. 2 und 3 SGB III). Im Rahmen des Ermessens können so bis zu 100 Prozent des Arbeitsentgelts während des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalles geleistet werden.¹¹²

Die zweite Alternative in § 82 Abs. 3 S. 4 SGB III regelt die Zuschusszahlung in Fällen, in denen die Weiterbildung des*der Arbeitnehmer*in nach § 82 Abs. 1 SGB III gefördert wird. Hier ist die Höhe des Zuschusses

111 *Schmidt*, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 114 (Stand: 25.4.2022).

112 *Wurtmann*, in: GK-SGB III, § 82 Rn. 59 (Stand: 1.5.2021).

nach der Betriebsgröße gestaffelt, wobei derzeit jeweils nur Höchstsätze ausgewiesen sind. Über die konkrete Höhe hat die Arbeitsagentur nach derzeitiger Rechtslage somit individuell zu entscheiden.

Mit Wirkung vom 1. April 2024 wird die Höhe der Fördersätze in § 82 Abs. 3 S. 4 SGB III jeweils als feststehender Prozentsatz angegeben.¹¹³ Sofern sich die zuständige Arbeitsagentur zukünftig im Rahmen ihres Entscheidungsermessens für eine Leistungsgewährung entscheidet, steht die Förderhöhe fest. Im Rahmen ihres Auswahlermessens hat sie dann nur noch über die Förderdauer zu entscheiden.¹¹⁴ Auch hierdurch sollen die Arbeitsagenturen entlastet und die Förderung für die Betriebe transparent und kalkulierbar werden.

Die für die Fördersätze entscheidenden Größenkategorien der Betriebe werden insgesamt angehoben. Die kleinste Größenkategorie wird von weniger als zehn Beschäftigte auf weniger als 50 Beschäftigte angehoben. Arbeitgeber*innen dieser Kategorie können Zuschüsse in Höhe von 75 Prozent des Arbeitsentgelts während des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls erhalten.¹¹⁵

In der zweiten Kategorie befinden sich zukünftig Betriebe mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten (statt derzeit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigte) – hier können Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent des Arbeitsentgelts geleistet werden. Bei größeren Betrieben mit 500 (statt bisher 250) oder mehr Beschäftigten kann der Zuschuss zukünftig 25 Prozent des Arbeitsentgelts betragen.

Parallel zum Wegfall der Vergünstigung im Rahmen der Kostenbeteiligung des*der Arbeitgeber*in wird auch die bezüglich der Entgeltzuschüsse gemäß § 82 Abs. 5 S. 2 SGB III vorgesehene besondere Förderung von Betrieben mit erhöhtem Qualifizierungsbedarf gestrichen.¹¹⁶ Auch an dieser Stelle wird dies mit einer beabsichtigten Vereinfachung der Norm begründet.¹¹⁷ Die in § 82 Abs. 4 S. 2 SGB III geregelte Erhöhung des Entgeltzuschusses um fünf Prozent beim Vorliegen von weiterbildungsbezogenen Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen bleibt erhalten.

113 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

114 Vgl. *Schmidt*, in: Eicher/Schlegel, SGB III, § 82 Rn. 123 (Stand: 25.4.2022).

115 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

116 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 4.

117 BT-Drs. 20/6518, S. 39, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe e.

c. Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen

Gänzlich neugeschaffen wird mit § 82 Abs. 9 SGB III nF¹¹⁸ ein Anspruch auf Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer nach § 82 Abs. 1 SGB III geförderten Maßnahme entstehen.

Die Förderung soll alle Leistungen umfassen, die erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen die Weiterbildungsmaßnahmen gleichberechtigt wahrnehmen können, insbesondere Hilfen zur Kommunikation, Gegenstände und Hilfsmittel, sowie Leistungen zur Beförderung, soweit die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht zumutbar ist.¹¹⁹

Im Referentenentwurf zum Gesetz war zunächst nur eine Regelung im Rahmen des Qualifizierungsgeldes vorgesehen, nach der die Übernahme der Mehraufwendungen im Ermessen der Arbeitsagentur stehen sollte. Der Bundesvereinigung Lebenshilfe hatte in seiner Stellungnahme gefordert, die Leistung als Anspruch auszugestalten.¹²⁰ Dem wurde im verabschiedeten Gesetz entsprochen. Zudem wurde ein solcher Anspruch auch im § 82 Abs. 9 SGB III nF¹²¹ verankert.

d. Resonanz zu den Änderungen am § 82 SGB III

Die Resonanz zu den Änderungen am § 82 SGB III fällt in den Stellungnahmen zum Referentenentwurf insgesamt positiv aus.¹²² Begrüßt wird der Wegfall der bisher geforderten besonderen Förderzielsetzung und des damit verbundenen impraktikablen Kriteriums der Strukturwandelbetroffenheit.¹²³ Auch die an verschiedenen Stellen erfolgende Vereinfachung und Kürzung der Norm wird positiv bewertet.¹²⁴

Durch die Festsetzung der Fördersätze und verringerte Differenzierung bei der Staffelung der Fördersätze wird die Norm zum einen übersichtli-

118 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 4.

119 BT-Drs. 20/6518, S. 39, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe h.

120 Stellungnahme der Lebenshilfe, S. 2.

121 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

122 So beispielsweise beim SoVD, Stellungnahme, S. 5; bei der BAGFW, Stellungnahme, S. 1; beim DGB, Stellungnahme, S. 4 f.; bei der IG Metall, Stellungnahme S. 3; beim dbb und tarifunion, Stellungnahme, S. 4 f.; bei der BA, Stellungnahme, S. 6 f.

123 Stellungnahme der BA, S. 6; Stellungnahme des BDA, S. 6; Stellungnahme des DGB, S. 5.

124 u.A. Stellungnahme des DGB, S. 4.

cher. Zum anderen wird die Förderung für die Antragssteller*innen transparenter und zugleich der Aufwand für die Arbeitsagenturen reduziert. Die getroffenen Änderungen haben sich daher ihr Lob verdient.

Die in den Stellungnahmen geäußerte Kritik zielt überwiegend darauf, dass die Änderungen nicht weit genug gehen. So wird beispielsweise ein genereller Verzicht auf Abstandsfristen und ein verstärkter Ausbau der Beratungsangebote gefordert.¹²⁵ Aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutschen Industrie- und Handelskammer (IHK) wäre es wichtig, den Mindestumfang der Maßnahmendauer von derzeit 120 Stunden zu reduzieren und auf die Zertifizierung der Maßnahmen zu verzichten.¹²⁶

Gefordert wird zudem ein eigener Bundesdurchschnittskostensatz für die Beschäftigtenförderung. Ein solcher sei nötig, damit Maßnahmen für Beschäftigte überhaupt in einem sinnvollen Umfang entwickelt und von Bildungsträgern umgesetzt werden können.¹²⁷ Der ZDH merkt an, dass die derzeit kalkulierten Kostensätze oftmals nicht ausreichen, um die Kosten der Weiterbildungsanbieter zu decken. Gerade bei technisch hoch spezialisierten Weiterbildungen im Handwerk seien die Anschaffung und Unterhalten der Technik kostspielig.¹²⁸

3. Einführung eines „Qualifizierungsgeldes“, § 82a SGB III

a. Überblick

Zu den Kernvorhaben des Weiterbildungsgesetzes zählt die Einführung des Qualifizierungsgeldes. Mit diesem soll bei strukturwandelbedingten Weiterbildungsbedarfen die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer*innen gefördert werden. Das Qualifizierungsgeld wird damit als weiteres Förderinstrument die Förderung von Weiterbildungen während eines laufenden Arbeitsverhältnisses ergänzen.

Zwar betrachtet die Gesetzgebung die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer*innen weiterhin vorrangig als Aufgabe der Betriebe. Aufgrund der enormen Herausforderungen des Strukturwandels sollen jedoch besonders betroffene Betriebe hierbei unterstützt werden.¹²⁹

125 Stellungnahme der BA, S. 7; Stellungnahme der BAGFW, S. 5; Stellungnahme des DGB, S. 5.

126 Stellungnahme des BDA, S. 2; Stellungnahme der DIHK, S. 7.

127 Stellungnahme des BDA, S. 6 f.

128 Stellungnahme des ZDH, S. 7.

129 BT-Drs. 20/6518, S. 40, zu Art. 2 Nr. 8 zu § 82a (Qualifizierungsgeld).

Die Förderung wird in Form einer Entgeltersatzleistung erfolgen und sich an Arbeitnehmer*innen von Unternehmen richten, in denen bei einem erheblichen Teil der Belegschaft strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen. Der weiterbildungsbedingte Entgeltausfall soll durch das Qualifizierungsgeld teilweise ausgeglichen werden. In Anlehnung an das Kurzarbeitergeld sind Leistungen in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts für die Zeiten des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls vorgesehen.¹³⁰

Zielgruppe sind Arbeitnehmer*innen, denen strukturwandelbedingt der Verlust des Arbeitsplatzes droht, bei denen eine Weiterbildung jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann.¹³¹ Fachkräfte sollen ihre Fähigkeiten so an veränderte Anforderungen und Tätigkeitsprofile anpassen können, um ihr Arbeitsverhältnis zukünftig zu sichern. Auch wenn es sich um eine Leistung an die Arbeitnehmer*innen handelt, ist das Qualifizierungsgeld gemäß § 323 Abs. 3 SGB III (Neu)¹³² durch den*die Arbeitgeber*in zu beantragen. Dem Antrag ist die Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmer*innen zur Teilnahme beizufügen.

Zum 1. April 2024 werden gleich drei neuen Paragraphen (§§ 82 a, b, c SGB III¹³³) in Kraft treten. § 82a SGB III wird das Qualifizierungsgeld grundlegend regeln und die Fördervoraussetzungen enthalten. § 82b SGB III wird Bestimmungen zur Höhe und Bemessung der Leistung treffen und § 82c SGB III die Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen der Arbeitgeber*innen regeln. Die wichtigsten Voraussetzungen sowie der Umfang der Förderung werden nachfolgend näher dargestellt.

b. Strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf

Die von der Gesetzgebung intendierte strukturwandelbezogene Förderausrichtung findet Ausdruck in der betrieblichen Voraussetzung gemäß § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III. Danach ist erforderlich, dass in dem Betrieb strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen und diese mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmer*innen betreffen.

In Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmer*innen wird auseichend sein, wenn mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmer*innen von struk-

130 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 5.

131 BT-Drs. 20/6518, S. 39, zu Art. 2 Nr. 8 zu § 82a (Qualifizierungsgeld).

132 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 6.

133 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 4 ff.

turwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf betroffen sind (§ 82a Abs. 1 S. 2 SGB III). Die Werte von 20 bzw. zehn Prozent orientieren sich an der bisherigen Regelung des § 82 Abs. 5 S. 1 SGB III, die im Zuge der Gesetzesänderung gestrichen wird und im neuen Qualifizierungsgeld aufgeht.¹³⁴

Strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen nach der Gesetzesbegründung bei Arbeitnehmer*innen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.¹³⁵ Diese Definition entspricht der bisher gemäß § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III¹³⁶ geforderten strukturwandelbezogenen Förderzielsetzung, die zum 1. April 2024 gestrichen wird.

Angesichts der beschriebenen Subsumtions- und Abgrenzungsprobleme des strukturwandelbezogenen Kriteriums und der begrüßenswerten Streichung im Rahmen des § 82 Abs. 1 SGB III (Seiten 19 ff.), irritiert die gleichzeitige Einführung im Rahmen des neuen Qualifizierungsgeldes.

In der bereits erwähnten Begründung zum Wegfall des strukturwandelbezogenen Förderkriteriums in § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III¹³⁷ heißt es, dass mittlerweile in den meisten Betrieben eine Betroffenheit von Transformationsprozessen auszumachen sei und daher zukünftig für alle Betriebe und Arbeitnehmer*innen eine Förderung ermöglicht werden soll.¹³⁸

Auch in der Begründung zum Qualifizierungsgeld wird der Umstand, dass eine derartige Betroffenheit bei vielen Betrieben vorliege, erneut aufgegriffen. Allerdings wird darauf verwiesen, dass die Betriebe – je nach Wirtschaftsbereich – in verschiedener Intensität betroffen sind.¹³⁹ Das Qualifizierungsgeld soll daher Betriebe mit einer besonderen Betroffenheit von strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen unterstützen. Zur Feststellung der besonderen Betroffenheit wird in § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III auf den Anteil der Belegschaft abgestellt, bei dem strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen.

Damit verbleibt jedoch das Problem, strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe von nicht strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen abzugrenzen. Es gilt also weiterhin festzustellen, welche Tätigkeiten durch Technologie ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Konkrete Vorgaben und Abgrenzungskriterien finden sich im Weiterbildungsgesetz nicht. Die bezüglich des struk-

134 BT-Drs. 20/6518, S. 40, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

135 BT-Drs. 20/6518, S. 40, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

136 In der bis zum 31.3.2024 geltenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

137 In der bis zum 31.3.2024 geltenden Fassung.

138 BT-Drs. 20/6518, S. 38, zu Art. 2 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb.

139 BT-Drs. 20/6518, S. 40, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

turwandelbezogenen Förderziels in § 82 Abs. 1 S. 2 SGB III beschriebenen Unklarheiten und Subsumtionsprobleme werden damit – soweit ersichtlich – im neugeschaffenen Qualifizierungsgeld übernommen.

Wenn die Förderung nur auf strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe zielen soll und entsprechende Fördervoraussetzungen aufgestellt werden, dann müssen die Tatbestandsvoraussetzungen hinreichend definiert und abgrenzbar sein.

Dass nunmehr auf betrieblicher Ebene eine besondere Betroffenheit vom Strukturwandel gefordert wird, ändert nichts an der Schwierigkeit, festzustellen, ob der Qualifizierungsbedarf strukturwandelbedingt ist oder andere Ursachen hat. Auch der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) kritisiert in seiner Stellungnahme, dass der zentrale Begriff des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs nicht näher definiert oder spezifiziert wird und weist auf Abgrenzungsprobleme hin.¹⁴⁰

Es ist zudem fraglich, ob ein vom Strukturwandel wirklich unabhängiger Qualifizierungsbedarf überhaupt denkbar ist. Angesichts der umfassenden Veränderungen, die mit gesellschaftlichen Transformationsprozessen einhergehen, und der eng verzahnten und komplexen Funktionsweise moderner Ökonomien erscheint eine losgelöste Betrachtung realitätsfern.

Bereits aus der Begrifflichkeit folgt, dass es um strukturelle und tiefgreifende Prozesse geht, die somit schwer abgrenzbar sind. Ebenso wie ihr Bezugspunkt, ist die in § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III geforderte „Strukturwandelbedingtheit“ nicht hinreichend bestimmbar und somit als juristischer Begriff und Fördervoraussetzung schlecht handhabbar.

c. Kollektivrechtliche Vereinbarung

Weitere betriebliche Voraussetzung wird gemäß § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 SGB III sein, dass durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag betriebsbezogen der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf, die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmer*innen für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes im Betrieb geregelt sind.¹⁴¹

Die Förderung soll sich so an Betriebe richten, in denen der*die Arbeitgeber*in und die Vertretung der Arbeitnehmer*innen gemeinsam Verantwortung für den Weg durch den Strukturwandel übernehmen. Zugleich soll ein Anreiz für die Betriebs- und Tarifpartner gesetzt werden, die be-

140 Gemeinsame Stellungnahme des BBB, VDP und bag arbeit, S. 1.

141 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 4.

rufliche Weiterbildung verstärkt in kollektivrechtlichen Regelungen zu verankern.¹⁴²

Ausgenommen von dem Erfordernis einer kollektivvertraglichen Regelung werden Kleinbetriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmer*innen. In diesen Fällen wird eine schriftliche Erklärung des*der Arbeitgeber*in genügen, in der das Vorliegen der Voraussetzungen bestätigt wird (§ 82a Abs. 2 S. 6 SGB III).

Kleine und mittlere Betriebe mit zehn oder mehr Arbeitnehmer*innen, die nicht über einen Betriebsrat oder einen betriebsbezogenen Tarifvertrag verfügen, sind damit von der Förderung ausgeschlossen. Die enge Ausnahmeregelung wird daher in vielen Stellungnahmen kritisiert und eine Anhebung der Beschäftigtengrenze gefordert.¹⁴³

Sofern es sich nicht um einen Kleinbetrieb handelt, muss für eine Förderung somit zunächst von den Betriebs- oder Tarifparteien der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf festgestellt und beschrieben werden. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu, dass die Betriebs- und Tarifpartner gemeinsam die Bereiche benennen müssen, in denen die berufliche Tätigkeit der Arbeitnehmer*innen durch Technologien ersetzt werden könnten oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind.¹⁴⁴

In der Vereinbarung müssen gemäß § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 b SGB III zudem Aussagen über die Perspektiven der betroffenen Arbeitnehmer*innen für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb enthalten sein. Darzustellen ist, welche Maßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer*innen dem Grunde nach geplant sind und warum die Betriebs- bzw. Tarifparteien davon ausgehen, dass durch die Maßnahme eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb gesichert wird.¹⁴⁵

Über diese zukunftsbezogenen Umstände können nur Annahmen getroffen werden. Ausreichend wird daher sein, dass nachvollziehbare und realistische Prognosen abgegeben und begründet werden.¹⁴⁶ Ferner muss gemäß § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 3 c SGB III vereinbart werden, dass die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme unter Nutzung des Qualifizierungsgeldes erfolgen soll.

Die Entscheidung über die Leistungsgewährung steht anschließend im Ermessen der Arbeitsagentur. Sie hat gemäß § 82a Abs. 3 SGB III bei der Ausübung ihres Ermessens die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe, die mit der beruflichen Weiterbildung verbun-

142 BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

143 Stellungnahme der DIHK, S. 9; Stellungnahme des SoVD, S. 6.

144 BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

145 BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

146 BT-Drs. 20/6518, S. 41, zu Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 2.

denen Beschäftigungsperspektiven und das Ausmaß der Inanspruchnahme angemessen zu berücksichtigen. Dies bringt sowohl die Betriebs- bzw. Tarifpartner als auch die Arbeitsagentur in eine missliche Lage.

Die Betriebs- oder Tarifpartner können sich im Falle einer erfolgreichen Einigung über die Qualifizierungsmaßnahmen und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes nicht sicher sein, dass sie die Förderung erhalten. Derartige Kollektivvereinbarungen sind zum Teil mit intensiven Verhandlungen und entsprechendem Aufwand verbunden. Die eigentlich intendierte Anreizwirkung zum Abschluss kollektiver Qualifizierungsvereinbarungen wird durch die Ungewissheit über die Förderbewilligung konterkariert.¹⁴⁷

In den Stellungnahmen des DGB und der IG Metall heißt es dazu, dass damit letztendlich die Frage der Wirkung und Entfaltung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages vom Ermessen der Arbeitsagentur abhängig gemacht wird.¹⁴⁸ Die Betriebs- und Tarifpartner werden sich vermutlich gut überlegen, ob sie sich um entsprechende Qualifizierungsvereinbarungen bemühen. Der DGB schlägt daher vor, das Qualifizierungsgeld als Anspruchsleistung auszugestalten.¹⁴⁹

Die Arbeitsagenturen wiederum sind aufgefordert, bereits in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen festgestellte und festgeschriebene Bedarfe durch Ausübung des Ermessens erneut zu bewerten. In ihrer Stellungnahme weist die Bundesagentur für Arbeit darauf hin, dass dies in der praktischen Ausführung fast unmöglich sei. Es seien „bei Vorliegen der übrigen Anspruchsvoraussetzungen im Rahmen einer erstmaligen Beantragung der Förderung kaum praktische Anwendungsfälle ersichtlich, die zu einer tragfähigen Ablehnung führen könnten.“¹⁵⁰

Da ohnehin unklar ist, wie genau ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf zu definieren und abzugrenzen ist, steht die Sinnhaftigkeit der Fördervoraussetzung somit gänzlich infrage. Seitens der Bundesagentur für Arbeit wurde vorgeschlagen, das Qualifizierungsgeld als „Soll-Leistung“ auszugestalten.¹⁵¹

Sofern man davon ausgeht, dass die Betriebs- und Tarifparteien am besten die strukturwandelbedingten Herausforderungen und Qualifizierungsbedarfe identifizieren können, erscheint dies sinnvoll. Die Arbeitsagenturen müssten dann im Regelfall keine Prüfung vornehmen, könnten jedoch in atypischen Fällen, mit entsprechender Begründung, eine Förderung ablehnen.

147 Vgl. Stellungnahme des DGB, S. 6.

148 Stellungnahme der IG Metall, S. 4; Stellungnahme des DGB S. 6.

149 Stellungnahme des DGB S. 6.

150 Stellungnahme der BA, S. 8.

151 Stellungnahme der BA, S. 8.

d. Abweichender Betriebsbegriff

§ 82a Abs. 2 S. 3 SGB III beinhaltet eine Regelung zum Betriebsbegriff, der bei der Ermittlung des strukturwandelbezogenen Qualifizierungsbedarfs anzuwenden ist. Danach ist die Anzahl der Arbeitnehmer*innen, die von strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf betroffen sind, in dem Betrieb zu ermitteln, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde.

Maßgeblich ist damit die Reichweite der Betriebsvereinbarung oder des Tarifvertrages. Die Bundesagentur für Arbeit kritisiert, dass damit ein von § 82 und § 106a SGB III abweichender Betriebsbegriff eingeführt wird und die Beschäftigtenqualifizierung damit verkompliziert wird.¹⁵²

e. Weitere Fördervoraussetzung

Neben dem strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf und der kollektivrechtlichen Vereinbarung ist als weitere betriebliche Voraussetzung gemäß § 82a Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SGB III vorgesehen, dass der*die Arbeitgeber*in die Kosten der Weiterbildung finanziert. Eine Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer*innen wird in § 82a Abs. 2 S. 5 ausgeschlossen.

Als maßnahmenbezogene Voraussetzung sieht § 82a Abs. 1 Nr. 3–5 SGB III vor, dass die Maßnahmen mehr als 120 Stunden dauern und Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln müssen, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Dies entspricht insoweit den Maßnahmenvoraussetzungen für eine Förderung nach § 82 Abs. 1 SGB III.

Allerdings wird beim Qualifizierungsgeld auf die üblicherweise erforderliche Zertifizierung der Maßnahme verzichtet. Die Maßnahmen müssen lediglich von einem zugelassenen Weiterbildungsträger durchgeführt werden.¹⁵³

Der Verzicht auf eine Zertifizierung der Weiterbildungsmaßnahme wird in vielen Stellungnahmen positiv bewertet.¹⁵⁴ Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sieht in der Maßnahmenzertifizierung ein wesentliches Hindernis für die Inanspruchnahme der Förderung nach § 82 SGB III und begrüßt in diesem Punkt die Regelung beim Qualifizierungsgeld.¹⁵⁵ Die Maßnahmenzertifizierung ist für die Anbietenden von Weiterbildungsangeboten teuer und aufwendig. Im Verhältnis zu den ver-

152 Stellungnahme der BA, S. 7.

153 BT-Drs. 20/6518, S. 11, Art. 2 Nr. 8 § 82a Abs. 1 Nr. 4.

154 U. a. in den Stellungnahmen von ZDH, S. 5; IAB, S. 4; DIHK, S. 7.

155 Stellungnahme des ZDH, S. 5.

gleichsweise wenigen potenziellen Teilnehmenden an den hoch spezialisierten Weiterbildungen im Handwerk lohne sich der Aufwand für die Anbietenden oftmals nicht.¹⁵⁶

Auch das IAB sieht in dem Verzicht auf eine Maßnahmenzertifizierung einen Vorteil gegenüber den bestehenden Förderinstrumenten. So habe eine Betriebsbefragung zur Förderung nach § 82 SGB III gezeigt, dass die Leistung oftmals wegen fehlender passender Weiterbildungsangebote nicht in Anspruch genommen werde.¹⁵⁷ Der Verzicht auf die sonst erforderliche Zertifizierung der Maßnahmen könnte es Unternehmen erleichtern, für ihre Beschäftigten passende Weiterbildungskurse zu finden, um ihre aktuellen Qualifizierungsbedarfe zu decken.¹⁵⁸

Als persönliche Fördervoraussetzung sieht der Entwurf vor, dass die Arbeitnehmer*innen in den letzten vier Jahren vor der Antragstellung nicht bereits durch das Qualifizierungsgeld bei einer Weiterbildung gefördert wurden. Hier drängt sich die Frage auf, warum die Gesetzgebung beim neuen Qualifizierungsgeld einen zeitlichen Abstand von vier Jahren verlangt, während sie im selben Zuge bei der Förderung nach § 82 Abs. 1 SGB III die Abstandsfrist von vier auf zwei Jahre verkürzt.¹⁵⁹

Eine Begründung hierzu findet sich in der Gesetzesbegründung nicht. Es erschließt sich nicht, wieso den Arbeitnehmer*innen die erneute Förderung im Fall des Qualifizierungsgeldes länger verwehrt sein soll als bei der Förderung durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 82 SGB III. Bereits aus Gründen der Einheitlichkeit wäre eine einheitliche Regelung der Abstandsfristen wünschenswert.¹⁶⁰

Weitere persönliche Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird und das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst wurde (§ 82a Abs. 4 Nr. 1, 3 SGB III).

In § 82a Abs. 5 SGB III finden sich als Ausschlussregelungen noch zwei negative Tatbestandsvoraussetzungen. Ausgeschlossen ist eine Förderung, wenn der*die Arbeitgeber*in gesetzlich zur Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme verpflichtet ist (§ 82a Abs. 5 Nr. 1 SGB III), außerdem wenn für die gleiche Maßnahme Leistungen nach § 82 SGB III beantragt wurden (§ 82a Abs. 5 Nr. 2 SGB III). Die parallele Inanspruchnahme der Förderleistungen ist somit ausgeschlossen.

156 Stellungnahme des ZDH, S. 5.

157 *Kruppe/Lang/Leber*, in: IAB-Forum, 17.5.2021.

158 Stellungnahme des IAB, S. 8.

159 § 82 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB III in der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

160 So auch die IG Metall in ihrer Stellungnahme, S. 5.

f. Leistungsumfang

Das Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatzleistung an die Arbeitnehmer*innen für die Zeiten der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme gezahlt. Die Höhe und Bemessung werden in § 82b SGB III geregelt. In Anlehnung an das Kurzarbeitergeld bzw. das Arbeitslosengeld beträgt das Qualifizierungsgeld 60 bzw. 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts, welches durch die Weiterbildung entfällt.

§ 82c SGB III regelt die eingeschränkte Möglichkeit eines Hinzuverdienstes bei Bezug des Qualifizierungsgeldes. Zusätzliche Erwerbseinkommen werden grundsätzlich auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, wobei ein Freibetrag von 165 Euro gewährt wird. Die Regelungen entsprechen denen zum Arbeitslosengeld und zum Kurzarbeitergeld.

Nicht angerechnet werden hingegen Leistungen des*der Arbeitgeber*in. Hierdurch wird wie beim Kurzarbeitergeld ermöglicht, dass die Arbeitgeber*innen das Qualifizierungsgeld bis zur Höhe des Soll-Entgelts aufstocken können, ohne dass sich das zusätzliche Arbeitsentgelt leistungsmindernd auf das Qualifizierungsgeld auswirkt.¹⁶¹

Behinderungsbedingte Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme entstehen, werden auch im Fall einer Förderung durch das Qualifizierungsgeld gemäß § 82a Abs. 6 SGB III vom Leistungsträger übernommen.

g. (Für wen) Lohnt sich das Qualifizierungsgeld?

Ausschlaggebend für Wirksamkeit und Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes wird letztlich die Attraktivität der Förderung für die Betriebe und ihre Arbeitnehmer*innen sein. In der bestehenden Förderlandschaft ist das Qualifizierungsgeld insbesondere mit den Förderleistungen nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III zu vergleichen. Neben den unterschiedlichen Fördervoraussetzungen sind die verschiedenen Fördersätze in den Blick zu nehmen, die im Fall des § 82 SGB III nach Betriebsgröße gestaffelt sind.

Der Vergleich der (potenziellen) Förderleistungen zeigt, dass für kleinere Betriebe die Förderung nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III nF¹⁶² meist die günstigere sein wird. Bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten werden gemäß § 82 Abs. 1, 2 S. 3 SGB III nF im Regelfall die Weiterbildungskosten vollständig übernommen. Zusätzlich können die Arbeit-

161 BT-Drs. 20/6518, S. 44, zu Art. 2 Nr. 8 § 82c Abs. 2.

162 In der am 1.4.2024 in Kraft tretenden Fassung, BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 3.

geber*innen gemäß § 82 Abs. 3 S. 4 Nr. 1 SGB III nF Zuschüsse zum Arbeitsentgelt in Höhe von 75 Prozent erhalten. Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen besteht der Vorteil, dass sie im Fall der Förderung durch den Entgeltzuschuss ihren vollen Lohn erhalten.

Bei Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes erhalten die Arbeitnehmer*innen unabhängig von der Betriebsgröße grundsätzlich 60 bzw. 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Referenzzeitraum. Sofern vereinbart, können die Arbeitgeber*innen die Leistungen an die Arbeitnehmer*innen bis zur Höhe des Soll-Entgelts aufstocken. Die Arbeitgeber*innen haben die Weiterbildungskosten vollständig zu tragen und müssen bei entsprechender Vereinbarung die aufstockenden Entgeltzahlungen leisten.

Bei einer Betriebsgröße von mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten kann die Förderung nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III nF eine hälftige Übernahme der Weiterbildungskosten und einen Entgeltzuschuss von 50 Prozent umfassen. Die Höhe des Qualifizierungsgeldes bleibt hingegen unverändert. Nach Einschätzung der IG Metall und des ZDH werden die Fördersätze der § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III nF in diesen Fällen meist attraktiver sein als das Qualifizierungsgeld.¹⁶³

Wirklich interessant dürfte die Förderung somit erst für Betriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten werden. Hier sinken die Fördersätze nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III nF auf jeweils 25 Prozent der Weiterbildungskosten und des Arbeitsentgelts.

Im Vergleich dazu gewinnt eine Förderung durch das Weiterbildungsgeld mit 60 bzw. 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts dann durchaus an Attraktivität. Nach Auffassung des ZDH dürfte das Qualifizierungsgeld damit insbesondere für größere Unternehmen mit überdurchschnittlichen Löhnen und Gehältern attraktiv sein.¹⁶⁴

Zu berücksichtigen sind beim Vergleich der beiden Förderleistungen auch die dargestellten höheren Voraussetzungen des Qualifizierungsgeldes. Insbesondere die erforderliche kollektivrechtliche Vereinbarung kann mit erheblichem Aufwand verbunden sein. Bei der Entscheidung über eine Inanspruchnahme der jeweiligen Förderleistung werden auch solche Kosten berücksichtigt werden. DGB und IG Metall sprechen in ihren Stellungnahmen von einem „Wettbewerbsnachteil“, den das Qualifizierungsgeld gegenüber der Förderung nach § 82 SGB III nF habe.¹⁶⁵

163 Stellungnahme der IG Metall, S. 4; Stellungnahme des ZDH, S. 5.

In den Stellungnahmen wird auf die im Referentenentwurf ursprünglich vorgesehene Beschäftigtengrenze von 250 Beschäftigten abgestellt. Im verabschiedeten Gesetz gelten diese Fördersätze für Betriebe mit bis zu 499 Beschäftigten.

164 Stellungnahme des ZDH, S. 5.

165 Stellungnahme des DGB, S. 2; Stellungnahme der IG Metall, S. 5.

h. Bewertungen und Anmerkungen aus den Stellungnahmen

Insgesamt ruft die Einführung des Qualifizierungsgeldes in den Stellungnahmen ein geteiltes Echo hervor. Die IG Metall, die 2019 mit „Transformationskurzarbeitergeld“ eine vergleichbare Leistung gefordert hatte,¹⁶⁶ begrüßt die Einführung des Qualifizierungsgeldes grundsätzlich und sieht wesentliche Aspekte ihrer Forderung darin verwirklicht. Es sei ein wichtiges Arbeitsmarktinstrument, das an der größeren kollektiven Betroffenheit mancher Betriebe ansetze und auf kollektives Handeln setzt.¹⁶⁷

An der konkreten Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes wird jedoch auch von Gewerkschaftsseite Kritik geäußert. Das Qualifizierungsgeld sei im Vergleich zum vereinfachten § 82 SGB III nF in vielen Fällen – insbesondere für kleine Betriebe – unattraktiv. Zugleich seien die Fördervoraussetzungen zu hoch und die Ausgestaltung als Ermessensleistung werde viele Betriebe zurückschrecken lassen.

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.¹⁶⁸ Um kleinbetriebliche Handwerksbranchen zu erreichen, wird zudem vorgeschlagen, das Qualifizierungsgeld auch für branchenbezogenen Weiterbildungs-Tarifverträge zu öffnen.¹⁶⁹

Insbesondere bei den arbeitgebernahen Verbänden stößt die Voraussetzung einer kollektivrechtlichen Qualifizierungsvereinbarung auf Ablehnung.¹⁷⁰ Hierdurch werde die Arbeitsförderung mit tarifpolitischen und mitbestimmungsrechtlichen Anliegen vermischt.¹⁷¹ Der Wuppertaler Kreis sieht darin sogar eine „nicht sachgemäße Einmischung in die Tarifautonomie“ und betrachtet das Qualifizierungsgeld insgesamt als unnötige Verkomplizierung der bestehenden Förderlandschaft.¹⁷²

Der Internationale Bund begrüßt die Schaffung einer öffentlich finanzierten Lohnersatzleistung grundsätzlich, kritisiert jedoch Art und Umfang der Förderleistung.¹⁷³ Die Regelungen in §§ 82a, 82b und 82c SGB III seien weder rechtsklar noch praxistauglich, was bereits am Umfang der Regelungen deutlich werde. Für die adressierten Arbeitnehmer*innen und

166 IG Metall, Darum brauchen wir das Transformations-Kurzarbeitergeld, 2019.

167 Stellungnahme der IG Metall, S. 4.

168 Stellungnahme des DGB, S. 6.

169 Stellungnahme des DGB, S. 6.

170 Stellungnahmen des BDA, S. 6; des HDE, S. 5; des Wuppertaler Kreises, S. 6; gemeinsame Stellungnahme von BBB, VDP und der bag arbeit, S. 2.

171 Stellungnahmen des BDA, S. 6; des HDE, S. 5; des Wuppertaler Kreises, S. 6.

172 Stellungnahme des Wuppertaler Kreises, S. 6.

173 Stellungnahme des IB, S. 4.

Arbeitgeber*innen seien die Förderbedingungen und der Mehrwert des Instruments nicht ohne Weiteres erkennbar, was die Inanspruchnahme hemmen werde.¹⁷⁴

Auch der Sozialverband VdK begrüßt die Einführung des Qualifizierungsgeldes grundsätzlich, warnt aber zugleich vor der Gefahr, dass sich Arbeitgeber*innen ihrer Entgeltzahlungsverpflichtung entledigen könnten und die Beschäftigten bei ohnehin anstehenden betriebsbedingten Weiterbildungen auf das Qualifizierungsgeld verweisen. Es bleibe abzuwarten, ob die Fördervoraussetzung dies effektiv verhindern können.¹⁷⁵

Vom Sozialverband Deutschland (SoVD) wird angeregt, für das Qualifizierungsgeld eine Mindesthöhe vorzugeben, um auch Personen mit niedrigem Einkommen die Lebenshaltungskosten zu sichern und ihnen die Teilnahme an Weiterbildungen zu ermöglichen.¹⁷⁶

Die derzeit vorgesehene Leistungshöhe wird auch nach Ansicht des Internationalen Bunds dazu führen, dass die finanzielle und emotionale Hürde für viele Arbeitnehmer*innen zu groß sein wird, während eines laufenden Arbeitsverhältnisses zeitweise auszusetzen und für weniger Entgelt bei gleichbleibenden Lebenshaltungskosten an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.¹⁷⁷ Das Qualifizierungsgeld könnte sich daher als „Privileg für Besserverdienende“ erweisen.¹⁷⁸

4. Weiterbildung während Kurzarbeit, § 106a SGB III

Die befristete Sonderregelung des § 106a SGB III wird verlängert.¹⁷⁹ Die zum 1. Januar 2021 eingeführte Bestimmung zur Kurzarbeit sieht eine Förderung in Fällen vor, in denen die Zeit der Kurzarbeit zur Weiterbildung des Beschäftigten genutzt wird, da diese von vorübergehendem Arbeitsausfall betroffen sind. Hiermit wird den Arbeitgeber*innen ein Anreiz gesetzt, Zeiten der Kurzarbeit für die Weiterbildung von Beschäftigten zu nutzen.

Gemäß § 106a Abs. 1 SGB III werden dem*der Arbeitgeber*in auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm*ihr allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung als Pauschale erstattet. Dies unter den Voraussetzungen, dass der*die Arbeitnehmer*in vor dem

174 Stellungnahme des IB, S. 4.

175 Stellungnahme des VdK, S. 6.

176 Stellungnahme des SoVD, S. 6.

177 Stellungnahme des IB, S. 5.

178 Stellungnahme des IB, S. 5.

179 BGBl. 2023 I Nr. 191 vom 20.7.2023, S. 1.

31. Juli 2024 Kurzarbeitergeld bezieht und an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, § 106a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und 2 SGB III nF.¹⁸⁰

Die betreffende Weiterbildungsmaßnahme muss entweder insgesamt mehr als 120 Stunden dauern und Maßnahme und Träger müssen nach den Vorschriften der §§ 176 bis 184 SGB III zugelassen sein, § 106a Abs. 1 S. 1 Nr. 2 Buchstabe a) SGB III.

Alternativ muss sie auf ein nach § 2 Abs. 1 des Aufstiegsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereiten und von einem für die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a desselben Gesetzes geeigneten Träger durchgeführt werden, § 106a Abs. 1 S. 1 Nr. 2 Buchstabe b) SGB III.

§ 106a Abs. 2 SGB III enthält einen Anspruch auf (anteilige) Erstattung der Lehrgangskosten an die Arbeitgeber*innen. Der Anteil richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten des jeweiligen Betriebs: Die Erstattung beträgt bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 100 Prozent, mit zehn bis 249 Beschäftigten 50 Prozent, mit 250 bis 2499 Beschäftigten 25 Prozent und mit mehr als 2500 Beschäftigten 15 Prozent.

Das Förderinstrument konnte aufgrund der pandemiebedingten Sonderregelungen seine Wirkung nicht entfalten und wird daher bis zum 31.7.2024 verlängert.¹⁸¹

Die Bundesagentur für Arbeit, der VdK und auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung begrüßen das Vorgehen, da so ausreichende Erfahrungen mit der Nutzung des Instruments gesammelt werden können.¹⁸² Auch die Deutsche Industrie- und Handelskammer befürwortet die Verlängerung.¹⁸³ Der BDA plädiert sogar für einen Ausbau und eine Flexibilisierung der Regelung, etwa indem die Mindeststundenanzahl der Weiterbildungsmaßnahmen verringert wird.¹⁸⁴ So sieht es auch der Handelsverband Deutschland.¹⁸⁵ Die IG Metall fordert die Entfristung des Instruments.¹⁸⁶

180 In der seit dem 21.7.2023 geltenden Fassung.

181 BT-Drs. 20/6518, S. 37, zu Art. 1 Nr. 2.

182 Stellungnahme der BA, S. 9; Stellungnahme des VdK, S. 4; Stellungnahme des IAB, S. 7.

183 Stellungnahme des DIHK, S. 9.

184 Stellungnahme des BDA, S. 7.

185 Stellungnahme des HDE, S. 5.

186 Stellungnahme der IG-Metall, S. 7.

5. Digitale und hybride Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane der Versicherungsträger, § 64a SGB IV

Durch die Änderungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales wird § 64a SGB IV¹⁸⁷ neu eingeführt. Die Regelung ergänzt die Vorschriften zur Wahl und zum Verfahren der Selbstverwaltungsorgane der Versicherungsträger, §§ 43–66 SGB IV. Nach § 64a Abs. 1 SGB IV können Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane mit ihrer Zustimmung an den Sitzungen der Selbstverwaltungsorgane durch Zuschaltung mittels zeitgleicher Bild- und Tonübertragung teilnehmen (hybride Sitzung).¹⁸⁸

Ziel der Regelung ist es, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Selbstverwaltungsmandat zu fördern und die unterschiedlichen Lebenssituationen der Mandatsträger*innen zu berücksichtigen.¹⁸⁹

§ 64a Abs. 2 SGB IV regelt, dass in außergewöhnlichen Notsituationen diese Sitzungen ohne persönliche Anwesenheit der Mitglieder am Sitzungsort digital durchgeführt werden können.¹⁹⁰ Darunter fallen u. a. Naturkatastrophen oder epidemische Lagen.¹⁹¹ § 64a Abs. 3 und 4 SGB IV beinhalten ergänzende Regelungen, etwa zur Anwesenheitsfiktion, zur Einhaltung von technischen Anforderungen und zum Datenschutzrecht.

6. Inkrafttreten

Die Regelungen zum Mobilitätzuschuss, zu den Orientierungspraktika und die Änderungen bei den Vorschriften zur Einstiegsqualifizierung treten wie im Regierungsentwurf vorgesehen am 1. April 2024 in Kraft.¹⁹² Das Qualifizierungsgeld und die Regelungen zur Reform der Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer*innen treten zum selben Zeitpunkt in Kraft, wobei im Regierungsentwurf noch der 1. Dezember 2023 vorgesehen war – Grund für die zeitliche Verschiebung ist, dass die Bundesagentur für Arbeit umfangreiche Vorarbeiten leisten muss.¹⁹³

187 In der seit dem 21.7.2023 geltenden Fassung.

188 BT-Drs. 20/7409, S. 17, Art. 6 Nr. 3.

189 BT-Drs. 20/7409, S. 27, Zu Nr. 7 zu Änderungsbefehl Nr. 3.

190 BT-Drs. 20/7409, S. 17, Art. 6 Nr. 3.

191 BT-Drs. 20/7409, S. 27, Zu Nr. 7 zu Änderungsbefehl Nr. 3.

192 BT-Drs. 20/6518, S. 59, zu Art. 17, Abs. 4; BT-Drs. 20/7409, S. 19, zu Art. 17, Abs. 2.

193 BT-Drs. 20/7409, S. 30, zu Nr. 15.

Die Neuregelungen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung wird, wie im Regierungsentwurf vorgesehen, zum 1. August 2024 wirksam.¹⁹⁴ § 64a SGB IV tritt bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft,¹⁹⁵ ebenso § 106a SGB III.¹⁹⁶

194 BT-Drs. 20/6518, S. 59, zu Art. 17, Abs. 5; BT-Drs. 20/7409, S. 19, zu Art. 17, Abs. 4.

195 BT-Drs. 20/7409, S. 19, zu Art. 17, Abs. 1.

196 BT-Drs. 20/7409, S. 30, zu Nr. 15.

V. Ausblick

Das Weiterbildungsgesetz knüpft an das „Qualifizierungschancengesetz“ und „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ an und stärkt damit die Orientierung des SGB III hin zu Prävention von Arbeitslosigkeit durch Weiterbildung.¹⁹⁷ Ein Meilenstein in der Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsrechts ist mit der Verabschiedung dieses Gesetzes jedoch nicht gesetzt worden.

Insbesondere die „Ausbildungsgarantie“ kann ihr Versprechen nicht einlösen, weil die Regelungen nicht so weit gehen, als dass tatsächlich von einer „Garantie“ gesprochen werden dürfte. Zwar ist der Anspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung und die Ausweitung des förderungsfähigen Personenkreises ein erster Schritt in die richtige Richtung. Der Anspruch bleibt jedoch zu voraussetzungsvoll.

Die Veränderungen in der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III sind zu begrüßen. Ob die Veränderungen zu einer erhöhten Inanspruchnahme führen, bleibt abzuwarten.

Das neu eingeführte Qualifizierungsgeld ist gegenüber der reformierten Förderung nach § 82 Abs. 1 und Abs. 3 SGB III voraussetzungsvoller. Insbesondere die kollektivrechtliche Qualifizierungsvereinbarung wird in vielen Fällen eine Hürde darstellen.

Die erneute Einführung eines strukturwandelbezogenen Förderkriteriums ist bereits angesichts der Begriffsunschärfe unverständlich. Aber auch das Verfahren, die von den Betriebs- oder Tarifparteien in einer Vereinbarung festgestellten strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe anschließend von der Arbeitsagentur als Tatbestandsvoraussetzung prüfen zu lassen, scheint für sich genommen zweifelhaft. In Kombination mit den unklaren Grenzen der „Strukturwandelbedingtheit“ scheint die Fördervoraussetzung in Gänze gehaltlos.

Angesichts der hohen Voraussetzungen und des Förderumfangs wird das Qualifizierungsgeld voraussichtlich nur für größere Unternehmen interessant sein. Zumindest in der nun verabschiedeten Fassung scheint der Erfolg des Qualifizierungsgeldes somit fraglich.

Durchweg begrüßt wird die Verlängerung der Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit; teilweise wird der Ausbau der Regelung oder deren Entfristung gefordert. Aufgrund dieser durchweg positiven Resonanz kann für die Zukunft durchaus mit einem Ausbau, einer Entfristung oder einer erneuten Verlängerung des § 106a SGB III gerechnet werden.

Die Neuregelungen zu Verfahren und Wahl der Selbstverwaltungsorgane nach dem SGB IV sind im Hinblick auf die erforderliche Digitalisierung zu begrüßen.

¹⁹⁷ Stellungnahme der Arbeitskammer Saarland, S. 3.

Im Gegensatz zum Referentenentwurf ist im Regierungsentwurf die Einführung einer Bildungs(teil)zeit nicht mehr enthalten.¹⁹⁸ Diese soll in einem zweiten Gesetzespaket umgesetzt werden.¹⁹⁹ Die meisten Akteure hatten die Bildungs(teil)zeit begrüßt und kritisieren nun das Wegfallen.²⁰⁰ Sie hatten jedoch ohnehin eine Umgestaltung der Regelung in einen Rechtsanspruch auf Bildungs(teil)zeit in Form eines Freistellungsanspruchs für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme gefordert.²⁰¹ So wird die Forderung nach einem durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Weiterbildung auch nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes aktuell bleiben.

198 Referentenentwurf des BMAS, S. 3f.

199 Specht, Weiterbildungsgesetz, 2023; zur Ausgestaltung vgl. Referentenentwurf des BMAS.

200 GEW, Gesetzesentwurf zum Weiterbildungsgesetz „Reformen sind nicht ausreichend“, 2023.

201 So der SoVD, Stellungnahme, S. 7; die BAGFW, Stellungnahme; DGB, Stellungnahme, S. 17; GEW, Geplantes Weiterbildungsgesetz, „Jetzt nachbessern!“, 2023.

Literatur

- Afsali, Tobias (2022): Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt. Rechtsfragen und Anforderungen an die Arbeitswelt von morgen. In: NZA-Beilage 22, S. 15–20.
- Ambs, Friedrich / Feckler, Klaus / Götze, Bernd / Hess, Harald / Kohn, Karl-Heinz / Lampe, Christian / Marschner, Andreas / Rüstemeier, Barbara / Wagner, Klaus-Peter / Wurtmann, Joachim (Stand: 1.5.2021): GK-SGB III: Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsrecht, München: Luchterhand.
- Arbeitskammer Saarland (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, April 2023, www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahmen_2023/Stellungnahme_Weiterbildungsfoerderungsgesetz_ANK_HB_AK_Saarland_final.pdf (Abruf am 22.9.2023).
- BAG BBW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (2023): Stellungnahme zum Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 12.1.2023, www.bagbbw.de/fileadmin/user_upload/23-01-12-Stellungnahme_BAG_BBW_Weiterbildungsgesetz.pdf (Abruf am 31.10.2023).
- BAGFW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege außerbetrieblichen Berufsausbildung (2023): Stellungnahme der BAGFW zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023, www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmen/positionen/detail/stellungnahme-der-bagfw-zum-referentenentwurf-eines-gesetzes-zur-staerkung-der-aus-und-weiterbildungsfoerderung-und-einfuehrung-einer-bildungszeit (Abruf am 22.9.2023).
- BBB / VDP / bag arbeit – Berufsverband der Träger beruflicher Bildung / Verband deutsche Privatschulverbände / Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (2023): Gemeinsame Stellungnahme (BBB, VDP und bag arbeit) zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Stand 16.12.2022, 18:02 Uhr) „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“, Januar 2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-bbb-vdp-bag-arbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).

- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2023): Weiterbildungsförderung einfacher und nicht komplizierter machen – Bildungs(teil)zeit aus Steuermitteln finanzieren. Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023, https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2023/01/bda-arbeitgeber-stellungnahme-referentenentwurf_weiterbildungsgesetz-2023_01_13.pdf (Abruf am 22.9.2023).
- Bitkom (2023): Stellungnahme. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023, www.bitkom.org/sites/main/files/2023-01/2023Stellungnahme-Weiterbildungsgesetz-Bitkom.pdf (Abruf am 22.9.2023).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, Stand: 16.12.2022, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-weiterbildungsfoerdungsgesetz.pdf?blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- Brand, Jürgen (Hrsg.) (2021): SGB III. Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung. 9. Auflage, München: C. H. Beck.
- Bundesagentur für Arbeit (2023): Fachliche Weisungen (FW). Förderung der beruflichen Weiterbildung. Arbeitslose und Beschäftigte. §§ 81–87a, 111a, 131a SGB III. Zulassung von Trägern und Maßnahmen. §§ 177 Abs. 5, 180, 183 SGB III, 18.8.2023, www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba031590.pdf (Abruf am 22.9.2023).
- Bundesagentur für Arbeit (2023): Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungs(teil)zeit (Weiterbildungsgesetz), 13.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-ba.pdf?blob=publicationFile&v=2 (Abruf am 22.9.2023).
- Bundesvereinigung Lebenshilfe (2023): Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 12.1.2023, www.lebenshilfe.de/fileadmin/user_upload/230112_Stellungnahme_BVLH_zum_RefE_Weiterbildungsgesetz_final.pdf (Abruf am 22.9.2023).

- dbb beamtenbund und tarifunion (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 12.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dbb.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- DGB (2023): 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, 13.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dgb.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer (2023): Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-dihk.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- DV – Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2023): Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 11.1.2023, www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2023/dv-3-23_weiterbildungsgesetz.pdf (Abruf am 22.9.2023).
- Eicher, Wolfgang / Schlegel, Rainer (2023): Kommentar zum SGB III. Letzte Lieferung vom 13.7.2023, München: Luchterhand.
- GEW (2023): Geplantes Weiterbildungsgesetz. „Jetzt nachbessern!“, 9.2.2023, www.gew.de/aktuelles/detailseite/jetzt-nachbessern (Abruf am 22.9.2023).
- GEW (2023): Gesetzentwurf zum Weiterbildungsgesetz. „Reformen sind nicht ausreichend“, 6.4.2023, www.gew.de/aktuelles/detailseite/reformen-sind-nicht-ausreichend (Abruf am 22.9.2023).
- Hauck, Karl / Noftz, Wolfgang (Hrsg.) (2023): SGB III: Arbeitsförderung. Stand: April 2023, <https://www.sqbdigital.de/content/contentList/3> (Abruf am 2.11.2023).

- HDE – Handelsverband Deutschland (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-hde.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023): Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz), Entwurf vom 21.12.2022, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-iab.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- IB – Internationaler Bund (2023): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit („Weiterbildungsgesetz“). Stellungnahme des Internationalen Bundes e. V., 13.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-ib.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Abruf am 22.9.2023).
- IG Metall (2019): Darum brauchen wir das Transformations-Kurzarbeitergeld, 30.4.2019, www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/darum-brauchen-wir-das-transformations-kurzarbeitergeld (Abruf am 22.9.2023).
- IG Metall (2023): Ergänzende Stellungnahme zur DGB-Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-ig-metall.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- Kooperationsverband Jugendsozialarbeit (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023, <https://jugendsozialarbeit.de/wp-content/uploads/2023/01/2023-KoVJugendsozialarbeit-Stellungnahme-Weiterbildung.pdf> (Abruf am 22.9.2023).

- Kruppe, Thomas / Lang, Julia / Leber, Ute (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: IAB-Forum, 17.5.2021, www.iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit/ (Abruf am 22.9.2023).
- SoVD – Sozialverband Deutschland (2023): Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, 13.1.2023, www.sovd.de/fileadmin/bundesverband/pdf/stellungnahmen/arbeit/sovd-stellungnahme-referentenentwurf-weiterbildungsgesetz.pdf (Abruf am 22.9.2023).
- Specht, Frank (2023): Weiterbildungsgesetz. Bezahlte Bildungszeit kommt später, 24.3.2023, www.handelsblatt.com/politik/deutschland/weiterbildungsgesetz-bezahlte-bildungszeit-kommt-spaeter/29056502.html (Abruf am 22.9.2023).
- VdK – Sozialverband VdK Deutschland (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungsteilzeit (Weiterbildungsgesetz), 12.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-vdk.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).
- Wuppertaler Kreis (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungsteilzeit (Weiterbildungsgesetz), 12.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-wk.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abruf am 22.9.2023).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2023): Stellungnahme zum Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungs(teil)zeit, 11.1.2023, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/weiterbildungsgesetz-zdh.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 22.9.2023).

Autor*innen

Katharina Ruhwedel und **Stephan Simon** arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen für das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Qualifizieren für die Transformation“ am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Unternehmensrecht und Arbeitsrecht von Prof. Daniel Ulber (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg).

ISSN 2509-2359