Instrumentenreform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB II und SGB III

Stellungnahme des Bundesverbandes betriebliche Weiterbildung - Wuppertaler Kreis e.V.

I. Sachverhalt

Die Bundesregierung hat sich mit dem Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt, die Strukturen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter sowie die arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Mit Datum vom 2. Oktober 2026 hat das BMAS einen Stakeholderprozess mit dem Ziel gestartet, vorhandene arbeitsmarktpolitische Instrumente bezüglich ihrer Wirksamkeit, Verwaltungsaufwand und Wirtschaftlichkeit zu überprüfen und Änderungsbedarfe zu identifizieren.

Der Bundesverband betriebliche Weiterbildung - Wuppertaler Kreis e.V. wurde nicht zur Stellungnahme aufgefordert. Da viele unserer Mitglieder als Bildungsträger mit den arbeitsmarktpolitischen Akteuren arbeiten und umfassende Arbeitsmarktdienstleistungen erbringen, möchten wir unsere Position zu Erfahrungen und Anpassungsbedarfen bei den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten des SGB II und SGB III einbringen.

Als Verband der Bildungsdienstleister in der beruflichen Weiterbildung konzentrieren wir uns im Schwerpunkt auf die Anpassungsbedarfe in der Weiterbildungsförderung von Arbeitslosen (§§ 81 ff. SGB III) und von Beschäftigten (§ 82 SGB III). Die Leistungen der Ausbildungsvorbereitung und des Ausbildungsmarktes bewerten wir aus der Perspektive der beruflichen Qualifizierung.

II. Zusammenfassung

Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB III (Arbeitsförderung) verfolgen das Ziel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, zu verkürzen und die nachhaltige Integration in Beschäftigung zu fördern. Erwerbsarbeit sichert den Lebensunterhalt, ermöglicht Teilhabe sowie Selbstwirksamkeit, finanziert und stützt das Solidarsystem und leistet einen individuellen Beitrag zur Sicherung des Standortes Deutschland. Eine nachhaltige Instrumentenreform im SGB II und SGB III muss den Wandel der Arbeitswelt und den Fach- und Arbeitskräftemangel der Wirtschaft mitberücksichtigen.

Die aktuelle Instrumentenlandschaft ist durch eine hohe Komplexität, Überschneidungen zwischen Fördertatbeständen sowie teilweise unzureichend nachgewiesene Wirkungszusammenhänge gekennzeichnet. Die Reform sollte daher auf Vereinfachung, evidenzbasierte Wirkungsorientierung und stärkere Zielgruppenpassung ausgerichtet werden.

Dabei sind weder finanzbedingte Haushaltskürzungen noch ein immer weiter ausfasernder Fördermix zielführend. Die aktuelle Förderkulisse mit Doppelungen, Inkonsistenzen, hohem bürokratischem Aufwand ist komplex und intransparent. Eine erfolgreiche Reform sollte daher konsequent auf die Steigerung von Wirksamkeit und Effizienz ausgerichtet sein, bürokratische Hürden abbauen, Flexibilität erhöhen und die Arbeitsmarktbezogenheit stärken. Menschen nachhaltig und flexibel in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren muss zur Handlungsmaxime werden. Berufliche Qualifizierung muss immer dort eingesetzt werden, wo Vermittlungshemmnisse bestehen und nur auf diesem Wege eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann.

Die Förderinstrumente des SGB II und SGB III sollten stärker evidenzbasiert ausgerichtet werden. Damit die Förderung zielgruppenspezifisch, flexibel und passgenau werden kann, muss sie sich an Erfolgskennzahlen wie Vermittlungs- und Bleibequoten messen lassen. Geringfügig nachgefragte Instrumente müssen gestrichen, messbar erfolgreiche Instrumente ausgebaut werden. Die effiziente und effektive Steuerung erfordert eine bessere Kenntnis der Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Kompetenzen der Arbeitssuchenden bzw. der von Arbeitslosigkeit bedrohten Kunden.

Die Dynamik des Wandels der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Gegebenheiten hat zugenommen. Dies erfordert auch von der Arbeitsmarktförderung mehr Agilität und Schnelligkeit. Fördermaßnahmen sollen möglichst nah an dem Bedarf der Unternehmen oder direkt in den Betrieben erfolgen. Die Zusammenarbeit mit wirtschaftsnahen Bildungsträgern sollte ausgebaut werden.

Eine Förderkulisse ist zukunftsfähig, wenn sie Kunden einen besseren Zugang zu bedarfsgerechten Förderinstrumenten schafft, die zeitnahe Arbeitsmarktintegration sichert und es Menschen ermöglicht, nachhaltiger und länger am Arbeitsleben teilzunehmen. Den Unternehmen sichert sie die benötigten Fachkräfte und fördert auf diese Weise deren Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz.

III. Zu den Förderinstrumenten im SGB II im Einzelnen

1. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH) (§ 16d SGB II)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist, in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind

Votum

Die empirische Evidenz von AGH in Bezug auf die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ist begrenzt. Für viele Teilnehmende entsteht kein nachhaltiger Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Vielmehr besteht das Risiko von Drehtüreffekten zwischen kurzfristiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. AGH binden erhebliche administrative Kapazitäten, qualifizieren die Teilnehmenden jedoch nicht marktgerecht. Ferner bergen sie das Risiko, dass reguläre, sozialversicherungspflichtige Aufträge der privaten Wirtschaft durch öffentlich subventionierte Tätigkeiten verdrängt werden.

AGH sollten daher nur in begrenztem Umfang für marktferne Personen eingesetzt werden. Die freiwerdenden Mittel könnten für die arbeitsmarktnahe Qualifizierung (FbW) deutlich effizienter eingesetzt werden.

2. Einstiegsgeld (§ 16b SGB II)

Zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit kann erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ein Einstiegsgeld erbracht werden

Votum

Analog zu den Ausführungen zu Weiterbildungsgeld und Weiterbildungsprämie gilt auch beim Einstiegsgeld, dass die Erwartung einer zusätzlichen staatlichen Prämie bei Arbeitsaufnahme weder der Marktlogik noch den Interessen von Arbeitgebern, die faire, tarifliche oder ortsübliche Löhne zahlen, entspricht.

Das Einstiegsgeld erzeugt bürokratischen Aufwand in den Jobcentern und ungewünschte Nebenwirkungen durch Mitnahmeeffekte. Benötigen Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung Unterstützung kann dies schneller, bedarfsgerechter und unbürokratischer über das bestehende Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III) direkt an den Betroffenen oder den Träger ausgezahlt werden.

3. Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen (§ 16c SGB II)

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die eine selbständige, hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen oder ausüben, können Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern erhalten, die für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit notwendig und angemessen sind.

Votum

Die Förderung der Selbständigkeit durch Existenzgründungen ist keine Kernaufgabe der Arbeitslosen- oder Grundsicherungssysteme. Sie ist Aufgabe der Wirtschafts- und Strukturförderung der Länder und Kommunen. Bei dieser Form der Existenzgründung besteht das Risiko der Dauersubventionierung nicht tragfähiger, kleinteiliger Selbstständigkeiten im SGB II („Aufstockende Selbstständige“) oder des Scheiterns mit dem Effekt, dass doch wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

aufgenommen werden muss oder der Kunde wieder in die Grundsicherung zurückkehren muss.

Das Instrument bindet Ressourcen ohne nachhaltigen Integrationserfolg. Das Instrument des § 16c SGB II sollte daher für Neugründungen gestrichen werden. Wer nach einer festgelegten Frist seine Hilfebedürftigkeit nicht substanziell durch die Selbstständigkeit beseitigen kann, muss konsequent in den regulären Arbeitsmarkt vermittelt werden.

IV. Zu den Förderinstrumenten im SGB III im Einzelnen

1. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)

Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende und Arbeitslose können bei Teilnahme an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme unterstützen.

Votum

Die Maßnahmen nach § 45 SGB III stellen das zentrale Aktivierungsinstrument dar. Ihre Wirksamkeit hängt davon ab, wie stark sie auf individuelle Problemlagen der Kunden eingehen und wie arbeitgebernah sie sind. Finden sie im Betrieb statt oder möglichst unternehmensnah liegen die Eingliederungsquoten höher. Auch individuelle Coachings und betriebliche Erprobungen verzeichnen gute Integrationswirkungen.

Zielgruppenorientierte Passgenauigkeit der Maßnahmen sollte vor standardisierten Produkten wie unspezifischen Bewerbungstrainings von der Stange und ohne konkreten Arbeitsmarktbezug stehen. Bei den Fördermaßnahmen nach § 45 SGB III sollte die nachhaltige Beschäftigungsaufnahme im Mittelpunkt stehen.

2. Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) ist ein kostenloses Förderangebot nach § 49 SGB III der Bundesagentur für Arbeit. Sie unterstützt Schülerinnen und Schüler mit

besonderem Unterstützungsbedarf beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang in eine Berufsausbildung.

Votum

Für die Wirksamkeit des Förderinstrumentes Berufseinstiegsbegleitung gibt es keine hinreichenden Belege, dass sie das Erreichen eines Schulabschlusses oder den Beginn und den Verbleib in einer Ausbildung fördern.

BerEb steht in Konkurrenz zu anderen Maßnahmen, die die Eingliederung von jungen Menschen in eine Berufsausbildung unterstützen sollen. Insbesondere zu Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen besteht ein Konkurrenzverhältnis. BerEb ist derzeit nur noch in fünf Bundesländern verfügbar, weil andere Länder wegen der Kofinanzierung aus dem Instrument ausgestiegen sind. Das Instrument muss daher neu gestaltet und in Abstimmung mit den Bundesländern wieder flächendeckend aufgesetzt werden. Gelingt dieser Relaunch nicht, sollte das Instrument abgeschafft werden.

3. Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III)

Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse in Höhe der von ihnen mit der oder dem Auszubildenden vereinbarten Vergütung zuzüglich des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert werden.

Votum

Einstiegsqualifizierungen sind ein sinnvolles Instrument, um nicht ausbildungsreife Menschen auf die betriebliche Berufsausbildung vorzubereiten. Das Förderinstrument ist bereits flexibilisiert und vereinfacht worden. Durch die Verkürzung der Mindestdauer der Maßnahme auf vier statt sechs Monate wurde die Möglichkeit, Defizite der Bedarfsträger, die einer Vermittlung in eine Ausbildung im Wege stehen, in gezielter zeitlich komprimierter Form anzugehen, geschaffen.

Auch die Möglichkeit, in Fällen, in denen zuvor ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, eine erneute Förderung für denselben Betrieb zu erhalten, ist zu

begrüßen. Gleiches gilt für die Zulassung von Menschen mit Behinderung und die verbesserte Regelung zur Durchführung einer Maßnahme in Teilzeit.

4. Mobilitätszuschuss (§ 73 a SGB III)

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

Votum

Ein Mobilitätszuschuss kann Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt reduzieren. Der Mobilitätszuschuss weist zwar in die richtige Richtung, um die Mobilität von Auszubildenden zu erhöhen und ein Ausbildungsangebot in einem Betrieb außerhalb der Pendelentfernung zum bisherigen Wohnort anzunehmen. Der Wuppertaler Kreis regt an, im Rahmen des Mobilitätszuschusses auch die Kosten eines Deutschlandtickets zu übernehmen. Zugleich würde ein solches Angebot einen Anreiz für den Umstieg vom Auto auf öffentliche Verkehrsmittel setzen und damit zur Erreichung der Klimaziele beitragen.

Es muss jedoch bezweifelt werden, dass die Übernahme von Fahrtkosten einmal pro Monat im ersten Ausbildungsjahr genügend Anreiz für Auszubildende darstellt, eine Ausbildung fernab vom bisherigen Wohnort anzutreten. Bei einer Regeldauer von drei Jahren für eine Berufsausbildung entstehen den Auszubildenden erhebliche Lebenshaltungs- und Unterbringungskosten, die gerade in Metropolregionen nicht durch die Ausbildungsvergütung gedeckt werden können. Engpassfaktor bleibt damit finanzierbarer und geförderter Wohnraum für Auszubildende am Ausbildungsort.

5. Außerbetriebliche Berufsausbildung (§ 76 SGB III)

Die Agentur für Arbeit fördert förderungsberechtigte junge Menschen durch eine nach § 57 Absatz 1 förderungsfähige Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung. Dabei legt die Agentur für Arbeit die erforderlichen Unterstützungselemente in

Abstimmung mit dem Träger der Maßnahme im Einzelfall fest. Die Förderung endet spätestens mit dem Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung.

Votum

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

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

Für die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie ist im Jahr 2026 mit Mehrausgaben in Höhe von rund 153 Millionen Euro gerechnet worden. Der weit überwiegende Teil entfällt auf zusätzliche rund 3.000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen ab dem Jahr 2024. Allein im Zeitraum von 2024 bis 2026 sind für die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie 288 Mio. Euro Mehrausgaben veranschlagt. Geht man bei dem „weit überwiegenden Teil“ von 2/3 Ausgabenanteil für die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) aus, sind dies bei kalkulierten 3.000 Zugängen pro Zugang 96.000 Euro.

Außerbetriebliche Berufsausbildung ist teuer, ineffizient und betriebsfern. Daher muss der betrieblichen Ausbildung wo immer möglich Vorrang eingeräumt werden, die Vermittlung in einen betrieblichen Ausbildungsplatz mit hoher Priorität verfolgt und die Vorbereitung auf einen erfolgreichen Abschluss unterstützt werden.

Die Entwicklung von Indikatoren, um Anhaltspunkte zu identifizieren, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind, sollte eingestellt werden. Ausschlaggebend für die Passungsproblematik am Ausbildungsmarkt ist einzig die Relation von Bewerbern zu offenen Stellen in einer Region für die einschlägigen Berufsbilder. Jegliche Ansätze, den Mechanismus von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen über Prognosemodelle ersetzen zu wollen und daraus präventiv den Bedarf an außerbetrieblichen Berufsausbildungsplätzen ableiten zu wollen, werden scheitern.

6. Arbeitsförderung (§ 81 SGB III)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden.

Votum

Die berufliche Weiterbildung ist der Schlüssel zur Fachkräftesicherung und zum erfolgreichen Gelingen der Transformation der Arbeitswelt. Die Weiterbildungsförderung ist das zentrale Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Das Instrument ist in der Vergangenheit zu sehr zu einer Allzweckorientierung ausgebaut worden. Nicht jede geförderte Weiterbildung sichert den Arbeitsplatz oder steigert die Chance einer Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen. Auch hier sollte evidenzbasiert vorgegangen werden: Weiterbildungsmaßnahmen, die nachweislich die Integration in den Arbeitsmarkt fördern, sollten ausgebaut werden.

Die Finanzierung von allgemeinen Weiterbildungen ist nicht Aufgabe der Arbeitslosenversicherung. Folgerichtig sollten § 81 Abs. 1a SGB III und § 81 Abs. 3a daher gestrichen werden. Der Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen, die die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessern und nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig sind, sind ebenso wie der Erwerb von allgemeinen Grundkompetenzen allgemeine Weiterbildungsförderung ohne konkreten Arbeitsmarktbezug und Aussicht auf bessere Integration in Beschäftigung.

7. Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 82 SGB III)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.

Votum

Die Beschäftigtenqualifizierung deckt die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen für Beschäftigte, die berufliche Tätigkeiten

ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, ab. In diesem Rahmen hat sie sich zur Allzweckwaffe gegen alle Imponderabilien der wirtschaftlichen Entwicklung auf Arbeitnehmer, sei es Strukturwandel, Digitalisierung oder Künstliche Intelligenz, entwickelt und die Komplexität des Förderinstrumentes massiv erhöht.

Mit dem Weiterbildungsgesetz wurden erste Vereinfachungen wie die Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessen, die Pauschalierung der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse und Zuschüsse zu den Lehrgangskosten sowie die Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgrößen und die Streichung von Sondertatbeständen erreicht, die der Bundesverband betriebliche Weiterbildung sehr begrüßt, die aber noch nicht weit genug reichen.

Die betriebliche Weiterbildung der Mitarbeitenden ist in erster Linie Aufgabe des Unternehmens und gehört zur Existenzsicherung. Nicht jedes unternehmerische Risiko, welches Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, kann und soll von der Arbeitslosenversicherung (SGB III) oder dem Staat (SGB II) abgefedert werden. § 82 SGB III sollte daher auf Qualifizierungen rückgeführt werden, die drohende Arbeitslosigkeit abwenden oder die Aufnahme in einem neuen Betrieb nachweislich fördern.

Die Beschäftigtenqualifizierung sollte in diesem Sinne weiter entschlackt werden und Fehlanreize abgebaut werden. Über immer höhere Erstattungen der Weiterbildungskosten wurde die Attraktivität der geförderten Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gesteigert. Erstattungen von 100 Prozent der Weiterbildungskosten für KMU-Arbeitgeber sollten jedoch kritisch hinterfragt werden.

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

Wiederholt hat unser Verband in der Beschäftigtenqualifizierung die Reduzierung der Mindestdauer von 120 Stunden gefordert. Die Untergrenze wird den Anforderungen der modernen Arbeitswelt und der Modularisierung von Qualifizierungsinhalten nicht mehr

gerecht und ist ein Zugangshemmnis für KMU, die Abwesenheiten der Mitarbeiter in diesem Umfang gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels immer weniger darstellen können..

Auf die AZAV wird hier nicht eingegangen. Der Bundesverband betriebliche Weiterbildung hat eigene Vorschläge eingebracht, wie die Maßnahmezulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) reformiert, die Ausrichtung auf Fachkräfteengpässe verbessert, bessere Verzahnung mit regionalen Arbeitgeberbedarfen erreicht, die Zulassungsverfahren beschleunigt und digitalisiert werden können.

In diesem Rahmen bekennt sich der Verband zum bestehenden Akkreditierungs- und Zulassungssystem. Das gilt auch für die Maßnahmen nach § 82 SGB III. Wo steuerfinanzierte oder beitragsfinanzierte Gelder eingesetzt werden, ist die Prüfung der Maßnahme durch externe Fachkundige Stellen (FKS) erforderlich – es sei denn die Maßnahme wird vollständig vom Arbeitgeber finanziert.

8. Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III)

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

Betriebliche Voraussetzung ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag. Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes sind Beschäftigte, denen durch den Struktur-wandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können.

Votum

Das Qualifizierungsgeld sollte wieder gestrichen werden. Anspruch des Gesetzgebers bei der Modernisierung der Regelungen des § 82 SGB III war es, die durch die Vielzahl bestehender Fördervarianten, Fördersätze und Fallkonstellationen bedingte Komplexität der Förderkulisse zu reduzieren und damit die Akzeptanz der Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung zu erhöhen.

Diesem Anspruch wird das komplizierte Qualifizierungsgeld nicht gerecht. Durch die allgemeiner gefassten Fördervoraussetzungen wird auf die Begrenzung der Qualifizierung auf Personen, die vom Strukturwandel betroffen sind und Weiterbildungen in Engpassberufen beim Qualifizierungsgeld verzichtet. Damit steigt der Kreis der Anspruchsberechtigten.

Die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen für Beschäftigte, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wird bereits durch den bestehenden § 82 SGB III abgedeckt. Für das mit dem Weiterbildungsgesetz im Jahr 2023 eingeführte zusätzliche Förderinstrument bestand keine Notwendigkeit.

Das Qualifizierungsgeld enthält ferner eine Reihe von ambivalenten Fördervoraussetzungen, die die Akzeptanz in der Praxis weiter reduzieren. Wann ein „starker Transformationsdruck“ vorliegt und wie der „erhebliche Teil der Belegschaft“ ohne Definition der konkreten Bezugsgröße (Gesamtunternehmen, Unternehmenssparte, Tochtergesellschaft, etc.). korrekt zu berechnen ist, sind nur einige Beispiele.

9. Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld (§ 87a SGB III)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nach § 87 a SGB III Prämien erhalten, wenn sie an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist:

Votum

Die Arbeitsmarktforschung weist keine Belege aus, dass die Prämierung von abschlussorientierten Weiterbildungen die Leistungen im Rahmen der Teilnahme oder die Wahrscheinlichkeit eines Erfolges der Weiterbildung erhöht. Da eine Evidenz nicht belegt ist, sollte die Regelung gestrichen werden. Der Anreiz, eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren, sollte in der Steigerung der Employability und der Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten liegen. Es ist Aufgabe der Unternehmen, den Mitarbeitenden entsprechende Chancen auch zu bieten.

10. Weiterbildungsagenturen, regionale Weiterbildungsnetzwerke

Der Bundesverband betriebliche Weiterbildung begrüßt regionale Weiterbildungsnetzwerke wie die Weiterbildungsagenturen. Im Rahmen von Pilotvorhaben werden Erfahrungen gesammelt und Best Practices geschaffen. Job-to-Job-Rotation und deren Ausgestaltung sind dabei jedoch Angelegenheit der beteiligten Unternehmen und abhängig von Region, Branche, Unternehmensfaktoren unterschiedlich. Der Verband lehnt daher Forderungen nach einer Institutionalisierung projektbasierter Förderinitiativen ab, die an Stelle der projektorientierten, zeitlich begrenzten Zusammenarbeit dauerhafte Struktur-reformen knüpfen wollen, ab.

V. Fazit

Eine Instrumentenreform im SGB II und SGB III muss nachhaltig und ganzheitlich gestaltet werden. Sie muss den akuten Fach- und Arbeitskräftemangel der Wirtschaft in den Fokus rücken. Eine erfolgreiche Reform muss die bewährte Infrastruktur der beruflichen Qualifizierung weiterentwickeln und bürokratische Hürden abbauen, Flexibilität erhöhen und die Arbeitsmarktbezogenheit stärken.

Ziel muss es sein, Menschen nachhaltig für den ersten Arbeitsmarkt und den regulären Ausbildungsmarkt zu qualifizieren.

In der geförderten Weiterbildung werden viele Qualifizierungsmaßnahmen durch starre Vergaberichtlinien, langwierigen Zulassungsprozesse für Bildungsträger und unflexiblen Kurslaufzeitvorgaben behindert.

Agile Unternehmen brauchen auch agile Weiterbildungsträger im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen. Starre, mehrjährige Bildungsmaßnahmen müssen verstärkt durch zertifizierte Teilqualifikationen (TQ) und modulare Bausteine ergänzt werden. Dies ermöglicht es Arbeitgebern, Arbeitsuchende schneller in den Betrieb zu integrieren und berufsbegleitend weiter zu qualifizieren.

Bundesverband betriebliche Weiterbildung - Wuppertaler Kreis e.V.