

Stellungnahme

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

Stand: 13. Januar 2023



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 585 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

Die Branche hat trotz der Krisenjahre weiter eine äußerst stabile Beschäftigungsstatistik aufzuweisen und sich damit abermals als starker und verlässlicher Partner für die Politik bewährt. Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 (Stichtag: 31. März 2019) ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Branche sogar um über drei Prozent und damit um knapp 71.000 Stellen gewachsen. Darunter sind 35.000 neue Vollzeitstellen, die in dieser Zeit in der Branche geschaffen wurden. Die Zahl der Minijobs hingegen ist im selben Zeitraum um knapp 17.000 Stellen zurückgegangen und damit in der Branche wie bereits seit Jahren rückläufig.

Der Einzelhandel ist auch einer der größten Ausbilder in Deutschland und hat während der Pandemie sein Stellenangebot kontinuierlich ausgebaut. So gehörten die beiden Kernberufe des Handels auch 2022 zu den mit Abstand größten Ausbildungsberufen in Deutschland. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) verzeichnete insgesamt 528.300 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen, hiervon entfielen insgesamt 13 Prozent auf die beiden Ausbildungsberufe Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer. Auf Platz 8 im Ausbildungsmarktranking der BA standen die Abiturientenprogramme des Handels mit 11.400 Stellenangeboten, bei denen die Teilnehmer bis zu drei Abschlüsse in drei Jahren erreichen können: Ausbildung, Fortbildung, Ausbilderschein. Für junge Menschen bietet der Einzelhandel mehr als 60 Ausbildungsberufe sowie verschiedene Abiturientenprogramme und duale Studiengänge. Nicht zuletzt durch das Filialsystem sind die Aufstiegschancen sehr gut. Karriere mit Lehre ist im Handel die Regel. Über 80 Prozent der Führungskräfte im Einzelhandel haben ihren beruflichen Werdegang mit einer Ausbildung begonnen. Die Vielfalt und Möglichkeiten werden auf der neuen Berufsorientierungswebsite www.karriere-handel.de aufgezeigt. Hierbei wird der gesamte Handel in den Blick genommen, Berufe im Geschäft, Lager/ Logistik und Büro. Auf der neuen Website sowie auf verschiedenen Social-Media-Plattformen geben Auszubildende und junge Fachkräfte der Handelsunternehmen Einblicke in die Praxis und klären auch durch Unterstützung von Influencern über Klischees auf. Die Berufsorientierung mit Tipps und Informationen rund um Ausbildungsangebote für Schüler sowie Studierende mit Wechselabsichten steht im Fokus. Außerdem werden die beratenden Eltern und Lehrkräfte adressiert. Hierfür steht unter anderem umfangreiches Unterrichtsmaterial zum kostenfreien Download zur Verfügung.

Der vorliegende Referentenentwurf eines Weiterbildungsgesetzes will die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende weiterentwickeln, um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, strukturwandelbedingte Arbeitslosigkeit vermeiden, Weiterbildung stärken und die Fachkräftebasis sichern. Dazu soll neben einer Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter eine sogenannte Bildungs(teil)zeit, ein Qualifizierungsgeld sowie eine Ausbildungsgarantie eingeführt werden. Zudem sollen die Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit verlängert werden.

Der HDE lehnt insbesondere die im Referentenentwurf vorgesehene Schaffung einer Bildungs(teil)zeit ab, da damit schwerwiegende Fehlanreize für mehr Teilzeit gesetzt werden. Durch die geplante systemwidrige Finanzierung über die BA drohen zusätzliche Belastungen für Arbeitgeber und Beschäftigte. Richtig ist hingegen,



dass die Bildungs(teil)zeit immer eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraussetzt. Dabei muss es zwingend bleiben.

Die sogenannte „Ausbildungsgarantie“ ist differenziert zu betrachten. Grundsätzlich positiv sind in dem Zusammenhang die Ansätze hinsichtlich Berufsorientierungspraktika und der Flexibilisierung von Einstiegsqualifizierung, kritisch betrachten wir den Ansatz zur Ausweitung der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE), insbesondere vor dem Hintergrund des seit dem Jahr 2017 anhaltenden Bewerberrückgangs und folglich unbesetzten Ausbildungsstellen. Das Angebot an Ausbildungsplätzen übersteigt die Anzahl an Bewerbern deutlich. Es ist daher richtig, dass die betriebliche Ausbildung Vorrang haben soll und die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) eine Ausnahme darstellt, wenn alle Vermittlungsbemühungen in geeignete unbesetzte Ausbildungsstellen erfolglos geblieben sind. Die demografische Entwicklung wird die Problematik um unbesetzte Ausbildungsstellen zukünftig wohl noch weiter verschärfen. Vor diesem Hintergrund ergeben politische Initiativen zur Ausweitung eines außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebotes keinen erkennbaren Sinn. Ziel muss es sein, dass die Berufliche Bildung gesamtgesellschaftlich einen höheren Stellenwert erhält und die guten Karrierechancen mit einer Ausbildung deutlicher herausgestellt werden.

II. Position des HDE

A. Einführung einer Bildungszeit und Bildungsteilzeit - Bildungs(teil)zeit

Die Bildungs(teil)zeit im Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums ist kontraproduktiv und damit bereits dem Grunde nach strikt abzulehnen. Dadurch wird das ohnehin zu komplexe und unübersichtliche Weiterbildungsförderrecht in Deutschland völlig unnötig weiter verkompliziert. Zudem bestehen bereits heute zahlreiche Möglichkeiten der arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungsförderung für unterschiedliche Zielgruppen und mit unterschiedlichen Zielsetzungen. Statt immer neuer Instrumente zur Förderung der Weiterbildung zu erschaffen, sollten also vielmehr zunächst die vorhandenen Förderinstrumente in eine transparente und in sich logische Gesamtstruktur gebracht werden, die auch für Interessenten und Anwender übersichtlich und handhabbar bleibt. Sollten tatsächlich Förderlücken identifiziert werden (wie z. B. für Geringverdienende), müssten diese durch gezielte und dafür zugeschnittene Maßnahmen geschlossen werden. Dies setzt aber zunächst auch eine umfassende Analyse und einen politischen Diskurs zu den bereits existierenden Förderinstrumentarien voraus.

Durch immer weitere (einseitige) Teilzeitanprüche für Arbeitnehmer droht zudem eine organisatorische Überforderung von Arbeitgebern, insbesondere auch in der Daseinsvorsorge. Hinzu kommt, dass die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer bereits in den vergangenen Legislaturperioden seitens des Gesetzgebers massiv ausgebaut wurde. Bestes Beispiel dafür war etwa die Einführung der „Brückenteilzeit“ in § 9a Arbeitszeitgesetz im Jahre 2019. Die Handelsunternehmen leiden nach wie vor unter den Auswirkungen durch monatelange Lockdowns und Zugangsbeschränkungen wegen Corona, einer weiterhin außergewöhnlich hohen Inflation, einer ungewissen Energiepreisentwicklung sowie einer historischen Verbraucherzurückhaltung. Hinzu kommt, dass sich der Arbeits- und Fachkräftemangel in allen Branchen weiter zuspitzt und damit zu einem der wichtigsten Bremsklötze von Wirtschaftswachstum in Deutschland geworden ist. Den Arbeitgebern in diesem Umfeld Arbeitskräfte zur Verfolgung eines primär gesamtgesellschaftlichen Ziels, nämlich der Steigerung der Weiterbil-



dungsbeteiligung in der Bevölkerung insgesamt, zu entziehen, birgt daher erhebliche Risiken für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Es besteht die Gefahr, dass sich der Mangel an Arbeits- und Fachkräften in der Folge zusätzlich verschärft. Der Gesetzgeber würde also schwerwiegende Fehlanreize für mehr Teilzeit setzen.

Vor diesem Hintergrund ist es daher von ganz zentraler Bedeutung, dass die neue geplante Bildungs(teil)zeit nach dem vorliegenden Entwurf des Ministeriums – wie es auch bereits im Ampel-Koalitionsvertrag steht – eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraussetzt und damit also kein Rechtsanspruch auf die Bildungs(teil)zeit geschaffen wird. Aber zu bedenken ist hier, dass auch die Vereinbarung einer Bildungs(teil)zeit Risiken birgt. Neben dem zusätzlichen bürokratischen Aufwand laufen Arbeitgeber Gefahr, dass ihnen dadurch wichtige und gut integrierte Arbeits- oder Fachkräfte vorübergehend oder vollständig wegfallen, weil sie sich mit der Bildungs(teil)zeit beruflich erfolgreich umorientiert haben. Auch wenn der Arbeitgeber eine Bildungs(teil)zeit mit guten Gründen im Einzelfall ablehnt, kann dies bei den Arbeitnehmern dennoch die Motivation und Leistungsbereitschaft negativ beeinflussen sowie den Betriebsfrieden gefährden. Auch dies gilt es hier zu berücksichtigen.

Die geplante Finanzierung durch die BA ist zudem systemfremd und damit nicht gerechtfertigt. Die Bildungs(teil)zeit soll nach dem Willen des Gesetzgebers Weiterbildung primär unabhängig vom konkreten individuellen Weiterbildungsbedarf fördern. Dies zeigt sich auch daran, dass im Entwurf weder eine Zertifizierung des Trägers noch der konkreten Weiterbildungsmaßnahme vorgesehen ist. Offenkundig soll das allgemeine Qualifikationsniveau der Bevölkerung insgesamt erhöht werden. Dabei handelt es sich primär um ein gesamtgesellschaftliches und vor allem bildungspolitisches Ziel, dessen Erreichung keinesfalls zu Lasten der Beitragszahlenden in der Arbeitslosenversicherung erfolgen darf. Vielmehr müsste dies folgerichtig dann auch allein aus Steuermitteln finanziert werden.

Auch der im Referentenentwurf kalkulierte Erfüllungsaufwand wirft Fragen auf. So wird bei der Bildungs(teil)zeit pro Jahr mit lediglich 10.000 Weiterbildungen in Vollzeit sowie 5.000 in Teilzeit kalkuliert. Bei rund 34 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland erscheint diese Inanspruchnahmequote extrem niedrig. Es muss daher bezweifelt werden, dass es bei den auf dieser Basis errechneten Mehrausgaben in Höhe von rund 334 Millionen Euro jährlich bleibt. Die tatsächlichen Kosten könnten für die Versichertengemeinschaft also um ein Vielfaches höher liegen. Im Ergebnis drohen damit Beitragssteigerungen in der Arbeitslosenversicherung, die für dieses bildungspolitische Vorhaben – noch dazu im aktuellen Krisenumfeld – völlig unverhältnismäßig sind und den Aufschwung am Arbeitsmarkt unnötig gefährden. Dazu darf es nicht kommen.

Noch dazu verfehlt die geplante Regelung auch das eigentlich sinnvolle Ziel der Geringqualifiziertenförderung, da die Bildungs(teil)zeit insbesondere für diese Zielgruppe unattraktiv sein dürfte. Das Bildungszeitgeld wird für diese Personengruppe nicht ausreichen, um den Lebensstandard zu halten. Daran vermag auch die Option für eine Erstattung der Weiterbildungskosten nichts zu ändern, da damit lediglich zusätzliche Kosten gedeckt werden. Hingegen könnten die Neuregelungen aber gerade für gutqualifizierte und gutverdienende Beschäftigte interessant sein und als eine neue Form eines „Sabbaticals“ zu Lasten der Beitragszahler und somit auch auf Kosten Geringqualifizierter eine große Beliebtheit erlangen. Dieser Zielkonflikt wird zusätzlich noch dadurch verstärkt, dass gerade auch wissenschaftliche Weiterbildung von der Bildungs(teil)zeit erfasst sein soll.

B. Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Die Einführung eines Qualifizierungsgeldes ist überflüssig und verkompliziert die Beschäftigtenförderung unnötig, da es sich nicht sinnvoll in das bestehende System der Weiterbildungsförderung eingliedert. Die Einführung



eines Qualifizierungsgeldes ist daher abzulehnen. Viel besser wäre es stattdessen, die bestehende Beschäftigtenförderung für Weiterbildung zu flexibilisieren und zu vereinfachen.

Zumindest aber dürften Unternehmen nicht vom Qualifizierungsgeld ausgeschlossen werden, nur weil sie nicht tarifgebunden sind oder der Betrieb nicht mitbestimmt ist. Diese Förderungsvoraussetzung sollte daher im Falle der Umsetzung des Vorhabens in jedem Fall gestrichen werden, sodass sich Arbeitsförderung hier nicht mit tarifpolitischen oder mitbestimmungsrechtlichen Anliegen vermischt.

Ferner müsste sichergestellt sein, dass ein Qualifizierungsgeld zielgerichtet für sinnvolle und notwendige Qualifizierung eingesetzt und nicht in Kombination mit Arbeitslosengeldphasen als „Rentenbrücke“ zweckentfremdet werden kann. Ansonsten schafft das Qualifizierungsgeld Anreize zur Frühverrentung, die wegen des sich zuspitzenden Arbeits- und Fachkräftemangels in höchstem Maße kontraproduktiv wären.

C. Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III

Das Ansinnen des Referentenentwurfs, die bestehenden Möglichkeiten zur Weiterbildungsförderung gemäß § 82 SGB III zu vereinfachen und zu flexibilisieren, ist grundsätzlich nachvollziehbar, geht aber nicht weit genug. Besonders verkennt der Entwurf hier, dass in der Praxis der Unternehmen und bei den Beschäftigten die Qualifizierungsaufwände sehr unterschiedlich sind. Die starre Mindeststundenanzahl von mehr als 120 Stunden muss daher reduziert werden. Insbesondere berufsbegleitend ist dieses Stundenvolumen regelmäßig nicht realisierbar. Der Trend geht zudem vermehrt zu kürzeren Qualifizierungen, die sich an den Bedarfen im Strukturwandel orientieren und gleichzeitig die Beschäftigten nicht überfordern und auch die zumeist enge Personaldecke wegen des sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangels berücksichtigen. Auf das Erfordernis der Maßnahmenzulassung kann wegen der anteiligen Kostentragungspflicht des Arbeitgebers verzichtet werden.

D. Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Kurzarbeit war ein enorm wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument während der Corona-Krise, um Beschäftigung nachhaltig zu sichern. Bei der Verlängerung des § 106a SGB III sollte es zu einer Flexibilisierung und zu einer Erleichterung der Förderung kommen. Viele Unternehmen nutzen die Weiterbildungsförderung während Kurzarbeit nicht, weil diese viel zu unflexibel und starr ist. Kurzarbeit ist für die Betriebe eine nicht planbare kurzfristige Ausnahmesituation. Die zu hohe Mindeststundenzahl und auch das Erfordernis der Maßnahmenzulassung müssten dringend flexibilisiert werden, um den Nutzen dieses Instruments für die Praxis zu erhöhen.

E. Einführung einer „Ausbildungsgarantie“

Die Schaffung der sogenannten „Ausbildungsgarantie“ ist in Teilen kritisch zu betrachten. Die Kritik betrifft insbesondere das Teilvorhaben der Ausweitung des berechtigten Personenkreises zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE), denn die Lage am Ausbildungsmarkt spitzt sich weiter zu und der Fachkräftebedarf wächst. Der Trend zur Akademisierung und der seit dem Jahr 2017 bei der BA allgemein verzeichnete Bewerberrückgang in der Ausbildungsmarktstatistik führen dazu, dass branchenübergreifend um die Aufmerksamkeit der jungen Menschen gekämpft wird. Dabei trifft es aufgrund des Umfangs an Stellenangeboten die stark auszubildende



Handelsbranche besonders hart. Die beiden Kernberufe des Handels gehören auch im Jahr 2022 zu den mit Abstand größten Ausbildungsberufen in Deutschland. Am häufigsten waren von den insgesamt 528.300 betrieblichen Ausbildungsstellen 36.100 Ausbildungsangebote gemeldet für angehende Kaufleute im Einzelhandel sowie 31.100 für die zweijährige Ausbildung Verkäufer, auf Platz 8 im Ranking der BA stehen die Abiturientenprogramme des Handels mit 11.400 Stellenangeboten. Darüber hinaus bieten die Handelsunternehmen noch 60 weitere Ausbildungsberufe sowie duale Studiengänge an. Vielen Unternehmen fällt die Stellenbesetzung schwer, was nicht verwunderlich ist, denn rechnerisch ist die Lage nur aus Bewerbersicht günstig: so kommen allgemein betrachtet 80 gemeldete Bewerber auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen. Dementsprechend blieben auch im Handel viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Auch wenn die Händler den sogenannten Nachvermittlungszeitraum, der ab dem 1. Oktober eines jeden Jahres beginnt und dem stetig größere Bedeutung zukommt, genutzt haben und junge Menschen somit auch noch nach dem offiziellen Ausbildungsstart in das laufende Ausbildungsjahr einsteigen konnten, waren bis zum 30. September 2022 noch einige angebotene Ausbildungsstellen unbesetzt. Das waren beispielsweise bei den Kaufleuten im Einzelhandel 4.000 und bei den Verkäufern noch 3.200 unbesetzte Ausbildungsstellen. Damit sich der Einzelhandel weiter erfolgreich entwickeln und seine angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern besetzen kann, braucht es vielmehr eine gestärkte Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen, die die guten Karrierechancen mit einer Ausbildung herausstellt.

Gerade vor diesem Hintergrund ist das Vorhaben der Ausweitung der außerbetrieblichen Berufsausbildung ein falsches Signal. Für die Unternehmen ist die betriebliche Berufsausbildung ein sehr wichtiges Instrument zur Gewinnung zukünftiger Fachkräfte. Die Aussichten für interessierte Bewerber eine Ausbildungsstelle in dem gewünschten Ausbildungsberuf in der Region zu erhalten, sind damit auch zukünftig gegeben. Dafür sorgt zudem die absehbare demografische Entwicklung in Deutschland. Dies verdeutlicht anschaulich, dass die aktuellen politischen Bemühungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots nicht nur ins Leere gehen, sondern dem umkämpften Ausbildungsmarkt zudem noch potenzielle Bewerber entziehen können. Daher ist es umso wichtiger, dass der vorliegende Referentenentwurf die außerbetriebliche Berufsausbildung lediglich als „ultima ratio“ einstuft und damit klarstellt, dass die betriebliche Ausbildung uneingeschränkte Priorität genießt. Denn eine Ausbildung im Betrieb unterscheidet sich deutlich von einer außerbetrieblichen Ausbildung. Hinzu kommt, dass es – anders als bei der außerbetrieblichen Ausbildung – eine konkrete Anschlussperspektive gibt.

Das Erfolgsmodell der dualen Ausbildung, die international ein hohes Ansehen genießt, darf nicht in Frage gestellt werden. Der Mehrwert der Öffnung des Angebotes außerbetrieblicher Berufsausbildung auch für sogenannte „Marktbenachteiligte“ ist nicht zu erkennen. Denn das Instrument der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) im SGB III ist keine neue Erfindung. Vielmehr sieht § 76 Abs. 5 SGB III dieses Instrument bereits heute für einen ausreichend großen Kreis an förderungsberechtigten Menschen vor. Zum Beispiel für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen. Der Referentenentwurf sieht eine deutliche Ausweitung dieses Anwendungsbereichs vor. In den Kreis der förderungsberechtigten junge Menschen fallen nun auch pauschal jene, „bei denen trotz nachweislicher Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen auch in der Nachvermittlung nicht zu erwarten ist, dass eine betriebliche Berufsausbildung aufgenommen wird.“ Dieses zusätzliche Angebot ist vor dem Hintergrund des aktuellen Mangels an Bewerbern für die angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen nicht erforderlich und birgt das Risiko an den Bedarfen der Unternehmen und damit dem Arbeitsmarkt vorbeizulaufen, stattdessen müssen die Vermittlungsbemühungen in betriebliche Ausbildungsstellen weiter optimiert werden. Dabei muss unmissverständlich deutlich werden, dass die betriebliche Ausbildung Vorrang hat und die außerbetriebliche Berufsausbildung eine Ausnahme darstellt, wenn alle Vermittlungsbemühungen in geeignete unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen erfolglos geblieben sind. Zudem sorgt diese pauschale Formulierung der Fördervoraussetzungen in § 76 Abs. 5 SGB III (neu) für unnötige Unsicherheiten in der



Anwendung. Es stellt sich die Frage, wie die nachweislichen Bewerbungsbemühungen sowie die negativen Aussichten in der Nachvermittlung glaubhaft gemacht werden sollen.

Die Beteiligung der Sozialpartner bei der regionenspezifischen Festlegung von Ausbildungsberufen in der außerbetrieblichen Ausbildung ist richtig. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Angebot an außerbetrieblicher Berufsausbildung auch dem tatsächlichen Bedarf entspricht und keine Konkurrenz zu vorhandenen unbesetzten Ausbildungsplätzen entsteht.

Die Schaffung eines Mobilitätzuschusses für Auszubildende ist grundsätzlich zu begrüßen. Damit kann die örtliche Flexibilität von Bewerbern bundesweit und mit geringem Aufwand gefördert werden. Dieses Ziel ist nachvollziehbar, sollte jedoch nicht aus dem Haushalt der BA, sondern steuerfinanziert werden. Zudem bleibt abzuwarten, wie wirksam die Maßnahme tatsächlich ist, sofern lediglich eine Heimfahrt pro Monat und dies auch nur im ersten Ausbildungsjahr gefördert werden soll.

Die Einstiegsqualifizierung hat sich für die bestimmten Zielgruppen als geeignetes Instrument für den Übergang in eine Ausbildung bewährt. Deshalb bewerten wir die im Referentenentwurf vorgesehene Erleichterung bei den Förderungsvoraussetzungen für eine Einstiegsqualifizierung als positiv. Insbesondere die Verkürzung der Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung von heute sechs auf vier Monate ist zu begrüßen. Auch die erleichterte Möglichkeit, die Einstiegsqualifizierung in Teilzeit durchzuführen, ist zeitgemäß und kann die Praxistauglichkeit des Instruments erhöhen.

Auch die Einführung eines neuen Berufsorientierungspraktikums für Jugendliche nach ihrem Schulabschluss ist zielführend. Gerade in der Zeit der Pandemie wurde sehr deutlich, wie wichtig die Berufsorientierung für junge Menschen ist. Die Administration sowie die Möglichkeit der Kostenübernahme für Fahrt-, Unterkunfts- sowie weiterer Kosten, wie der Kinderbetreuung, durch die BA kann die Durchführung des Berufsorientierungspraktikums erleichtern und ist damit auch verhältnismäßig. Begrüßenswert ist auch die Begleitung des Praktikums durch Berufsberater und die Flexibilität bei der Ausgestaltung des Praktikums, was unter anderem den Inhalt und die Dauer des Praktikums einbezieht, aber auch den möglichen Betriebswechsel, um die Entscheidung der jungen Menschen bestmöglich und individuell unterstützen zu können.

III. Zusammenfassung

- Die geplante Bildungs(teil)zeit ist abzulehnen. Noch ein zusätzliches Förderinstrument in der Weiterbildung ist überflüssig und verkompliziert die Weiterbildungsförderung unnötig. Hinzu kommt, dass damit in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels fatale Fehlanreize für mehr Teilzeit gesetzt werden. Richtig ist, dass die Bildungs(teil)zeit eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraussetzt und kein Rechtsanspruch für Arbeitnehmer begründet. Dabei muss es bleiben. Die Finanzierung der Bildungs(teil)zeit müsste in jedem Fall aus Steuermitteln und nicht durch die BA erfolgen. Beitragserhöhungen in der Arbeitslosenversicherung wären vor diesem Hintergrund vollkommen inakzeptabel.
- Für das geplante Qualifizierungsgeld besteht wegen der bestehenden Instrumente der Weiterbildungsförderung kein erkennbarer Bedarf. Vielmehr wird damit die Beschäftigtenqualifizierung unnötig weiter verkompliziert. Zudem werden Anreize zur Frühverrentung („Rentenbrücke“) geschaffen, die wegen des sich weiter zuspitzenden Arbeits- und Fachkräftemangels in höchstem Maße kontraproduktiv sind.



- Die Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter sowie die Weiterbildungsförderung während Kurzarbeit sind grundsätzlich nachvollziehbar, gehen aber nicht weit genug. Die Mindeststundenzahl von 120 Stunden sollte reduziert und auf eine Maßnahmenzulassung sollte verzichtet werden.
- Die Verlängerung der Erstattungsmöglichkeiten bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit sollten für Flexibilisierungen genutzt werden, um die Praxistauglichkeit des Instrumentes zu verbessern.
- Die Schaffung einer sogenannten „Ausbildungsgarantie“ ist auf den ersten Blick nur schwer nachvollziehbar. So übersteigt das Angebot an Ausbildungsstellen in Deutschland bereits seit Jahren die Anzahl an Bewerbern deutlich. Verschiedene Elemente, die sich hinter dem Begriff der „Ausbildungsgarantie“ verbergen, sind aber durchaus begrüßenswert, andere abzulehnen. Wichtig ist, dass unmissverständlich klar wird, dass die betriebliche Ausbildung Vorrang vor einer außerbetrieblichen Berufsausbildung hat. Die Vermittlungsbemühungen müssen umfassend ausgeschöpft worden sein. Die Schaffung eines Mobilitätzuschusses für Auszubildende ist hingegen grundsätzlich zu begrüßen. Um die örtliche Flexibilität aber in der Praxis zu verbessern, reicht eine Heimfahrt pro Monat im 1. Ausbildungsjahr voraussichtlich nicht aus. Zudem sollte der Zuschuss nicht aus dem Haushalt der BA gezahlt werden. Die Flexibilisierung bei der Einstiegsqualifizierung sowie die Einführung des Berufsorientierungspraktikums sind zielführend. Weiterer inhaltlicher Vorgaben für das Berufsorientierungspraktikum bedarf es nicht.