

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem
Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

(Arbeit-von-morgen-Gesetz)

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

26.02.2020

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
I Kurzbewertung der wichtigsten Punkte.....	5
II Bewertung der einzelnen Regelungen.....	7
Artikel I	
Verhältnis zu anderen Leistungen (§ 22)	7
Einstiegsqualifizierung (§ 54a).....	8
Assistierte Ausbildung (§ 74 ff.).....	9
Außerbetriebliche Ausbildung (§ 76).....	10
Grundsatz/Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung (§ 81).....	11
Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 82).....	12
Nettoentgeltdifferenz (§ 106).....	14
Verordnungsermächtigung/Kurzarbeit (§ 109 Abs. 5).....	14
Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld (§ 111a).....	15
Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung (§ 131a).....	17
Maßnahmezulassung (§ 179).....	18
Ausbildungsförderung von Grenzgängern (§ 451).....	19
Artikel II	
Arbeitssuchend- und Arbeitslosmeldung (§ 38 und § 141).....	19
Artikel VIII	
Änderung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung.....	21

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sabrina Klaus-Schellert

sabrina.klaus-schellert@dgb.de

Telefon: 030 24060-682
Telefax: 030 24060-771

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Einleitung

Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Gesetzesvorhaben, um auf den Umbau und Strukturwandel hin zu einer emissionsarmen und digitalen Wirtschaft durch eine Ausweitung der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente zu reagieren. Ziel soll sein, Arbeitskräfte in den betroffenen Branchen und Regionen beim Übergang in neue Beschäftigung zu unterstützen und durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Zugleich sollen Fachkräfte in den Unternehmen gehalten und dort für neue Aufgaben weiterqualifiziert werden. Dabei sollen Arbeitslose und beschäftigte Erwachsene ohne Berufsabschluss oder einem nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss im Strukturwandel nicht zurückgelassen werden. Auch junge Menschen, denen der Übergang in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt, sollen durch Verbesserungen in der Ausbildungsförderung gezielter unterstützt werden.

Der DGB begrüßt die Weiterentwicklung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens. Mit diesen Regelungen kommt der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten im Transformationsprozess eine zentrale Rolle zu und stärkt die Rolle der präventiven Arbeitsmarktpolitik. Der Referentenentwurf greift eine Vielzahl von Regelungen auf, für die der DGB sich insbesondere im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie und im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit stark gemacht hat. Dazu gehören der grundsätzliche Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Geringqualifizierte, Anreize zu sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen bei Weiterbildung, die vereinfachte Antragstellung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes, verbesserte Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft, eine Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung zur Anpassung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld, Änderungen der Regelungen zur Maßnahmezulassung sowie die Verbesserungen im Rahmen der Ausbildungsförderung.

Bei der konkreten Ausgestaltung der Regelungen hat der DGB zum Teil noch Verbesserungs- und Klarstellungsbedarf, ansonsten besteht die Gefahr, dass die genannten Ziele verfehlt werden.

Der DGB begrüßt grundsätzlich, dass die Regelungen zur Akkreditierung und Zulassung im Bereich der Arbeitsförderung im fünften Kapitel des SGB III sowie in der Verordnung (AZAV) angepasst werden sollen. Die vorgeschlagenen Änderungen greifen wichtige Problemstellungen auf, entsprechen aber nach Ansicht des DGB nicht den nötigen aktuellen Erfordernissen im Bereich der gesamten Arbeitsförderung. Vorgeschlagen werden nur – und zwar mit Verspätung – Anpassungen bei der Ermittlung und Feststellung der Bundesdurchschnittskostensätze (BDKS) im Bereich der Gutscheinmaßnahmen sowie eine einmalige Anhebung der BDKS im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Allerdings handelt es sich bei der einmaligen Anhebung lediglich um eine Anpassung der schon anfallenden Kostensteigerung durch die Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns sowie des Mindestlohns in der Weiterbildung nach dem Entsendegesetz.



Die AZAV soll einerseits sicherstellen, dass der Wettbewerb zwischen den Bildungsanbietern nicht zu Lasten der Qualität der Leistungen der Arbeitsförderung geht. Mit der AZAV wurde dafür eine einheitliche Grundlage geschaffen, d.h. jeder Träger muss die Erfüllung qualitativ einheitlicher Mindeststandards in einem Zulassungsverfahren nachweisen. Dies gilt darüber hinaus auch für Gutscheinmaßnahmen. Damit hat die Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen einen enormen Bedeutungszuwachs erhalten, da sie im weitestgehend unregulierten Weiterbildungsmarkt das einzige Qualitätssicherungssystem darstellt, das unterschiedliche Qualitätsmanagementsysteme integrieren kann und zugleich als Marktzugangsregelung wirkt.

Für die Zukunft der Weiterbildungsförderung ist das von entscheidender Bedeutung! Unabhängig davon, welche weiteren Regelungen zur Förderung im Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung kommen werden, wird die Umsetzung hinter den Erwartungen zurückbleiben, sofern die Zulassung von Maßnahmen nicht deutlich erleichtert und qualitativ neu ausgerichtet wird. Im Fokus stehen zukünftig individuellere, flexiblere und anspruchsvollere Maßnahmen der Arbeitsförderung, die auch neue Anforderungen auf das Personal, die Ausstattung oder die Lehrmethoden der Bildungsträger stellen. Zudem ist es angesichts der noch guten Arbeitsmarktlage in vielen Regionen kaum noch möglich, größere Gruppen mit gleichen Weiterbildungsbedarfen zu beschulen. Das muss sich auch im Zulassungsgeschehen und bei den Kosten widerspiegeln, die von den Bildungsträgern veranschlagt werden können.

Derzeit gibt es keine systematische Erfassung von Daten zum Maßnahmezulassungsgeschehen, die sinnvoll zur Qualitätskontrolle und -verbesserung herangezogen werden können. Mit der Novellierung der AZAV sollten deshalb auch die Grundlagen für den Aufbau einer Statistik, insbesondere bei der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) geschaffen werden, die letztlich für die Akkreditierung und Überwachung der fachkundigen Stellen verantwortlich ist. Zudem sollte die Bundesagentur für Arbeit jährlich den Beirat nach § 182 SGB III unterrichten, welche Hinweise aus ihren eigenen Prüfinstanzen vorliegen.

Mit einer Novellierung der AZAV wird auch eine Überarbeitung aller Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III notwendig werden, der mit seinen Empfehlungen die Vorgaben aus dem Gesetz und der Verordnung für die fachkundigen Stellen operabel macht. Eine Unterstützung für den Beirat z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit oder durch eine Geschäftsstelle muss sichergestellt und in der Verordnung festgehalten werden, damit der Beirat die Aktualisierung zügig bewältigen kann.

Weiter ist aus Sicht des DGB die Verlängerung der Weiterbildungsprämien ungenügend. Hier fehlt ein monatlicher Qualifizierungsbonus. Die Sichtweise auf Arbeitslosigkeit ist in diesem Entwurf trotz des Rechts auf Nachqualifizierung noch zu eng auf die Begrenzung des Leistungsrisikos durch schnelle Integrationen gefasst. Der DGB fordert daher, eine auf Beratung beruhende Qualifizierung der sofortigen Vermittlung gleichzustellen und zwar in beiden Rechtskreisen.

Bedauerlich ist, dass der Referentenentwurf keine Regelung mehr enthält, die darauf abzielt, dass Arbeitslose nach Abschluss einer längeren beruflichen Weiterbildungsmaßnahme noch



mindestens über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von drei Monaten verfügen. Dies hätte geholfen, Nichtleistungsbezug oder kurzfristige Rechtskreisübertritte zu vermeiden. Den Betroffenen wäre die damit verbundene Demütigung erspart geblieben und eine sinnlose Mehrbelastung der Jobcenter bei einem Rechtskreiswechsel könnte vermieden werden. Die damit verbundenen Mehrkosten von bis zu 159 Mio. Euro pro Jahr in der Versicherung bei gleichzeitigen Einsparungen von jährlich bis zu 24 Mio. Euro für Bund und Kommunen wären finanzierbar.

Darüber hinaus vermisst der DGB die Umsetzung des Commitments der Nationalen Weiterbildungsstrategie *„u.a. Maßnahmen wie staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen, um insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und z.T. Umschulungen von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch über Branchen hinweg zu fördern“*.

Aus Sicht des DGB ist ein umfassendes Recht auf Weiterbildung eine adäquate Antwort hierauf. Als ersten Schritt schlägt der DGB ein Fachkräftestipendium nach österreichischem Modell für Beschäftigte und Selbständige für eine Weiterbildung in Mangelberufen vor. Sie sollen diese Stipendien erhalten können, wenn sie nicht schon eine Ausbildung in einem der Mangelberufe haben oder dort ihre Beschäftigung nicht ausüben können. Die Umschulung von Selbständigen soll aus Steuermitteln finanziert werden. Die Teilnehmenden erhalten ein Weiterbildungsgeld in Höhe von 15 Prozentpunkten oberhalb ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld, berechnet auf der Basis ihrer zurückliegenden Einkommen. Mit einem solchen Instrument würde die Lücke geschlossen, dass derzeit nur ein neuer Beruf in Beschäftigung gefördert werden kann, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Mit Blick auf den Beitragshaushalt hält der DGB die mit Investitionen in die Aus- und Weiterbildung verbundenen Kosten – anders als die Mindereinnahmen durch die ‚Erste Verordnung zur Änderung der Beitragssatzverordnung 2019‘ – für gerechtfertigt, da die positiven Effekte überwiegen. Sinnvoller als Beitragssenkungen sind angesichts der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen deutlich mehr Investitionen in qualitativ hochwertige Qualifizierung. Berechnungen des IAB zeigen, dass solche Investitionen bei positiven Arbeitsmarktwirkungen auch zusätzliche Einnahmen für Staat und Sozialversicherungen generieren und Transferausgaben vermeiden.



I Kurzbewertung der wichtigsten Punkte:

Positiv (tlw. Änderungsbedarf):

- Rechtsanspruch auf Nachqualifizierung, darf aber nicht durch enge Restriktionen eingeschränkt werden
- Weiterentwicklung des Qualifizierungschancengesetzes: höhere Zuschüsse bei sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) und für Betriebe, bei denen mindestens jede*r fünfte Beschäftigte Weiterbildungsbedarf hat sowie vereinfachte Antragstellung für Beschäftigte und Betriebe
- verbesserte Fördermöglichkeiten für Qualifizierung in Transfergesellschaften, unabhängig von Alter und Berufsabschluss; damit künftig Qualifizierungen auch faktisch über die Dauer des Transferkurzarbeitergeldes hinaus gefördert werden können, ist § 111a Abs. 2 Nr. 1 zu streichen
- Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung für erleichterten Zugang zu Kurzarbeit in Verbindung mit Qualifizierung; weiterer Regelungs- und Klarstellungsbedarf im Detail
- Verlängerung der Sonderregelungen zum Erwerb von Grundkompetenzen, muss aber genutzt werden, um zu einer dauerhaften Gesamtstrategie unter Einbeziehung aller Verantwortlichen (Länder, Bund und BA) zur Alphabetisierung gering literalisierter Arbeitnehmer*innen zu kommen
- AZAV: Anhebung des BDKS plus Einführung eines Korridors; Änderungsbedarf: eine jährliche Anpassung der Preis- und Lohnentwicklung ist ebenso zwingend wie die komplette Kostenerstattung, wenn tarifliche Löhne gezahlt werden
- Verstetigung der Assistierten Ausbildung, Änderungsbedarfe im Detail
- Übernahme der Fahrtkosten zwischen Unterkunft, Ausbildungsstätte und Berufsschule bei Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen; Änderungsbedarfe im Rechtskreis SGB II
- Verbesserungen bei der außerbetrieblichen Berufsausbildung
- Zugang für „Grenzgänger*innen“, die eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland absolvieren, zu ausbildungsflankierenden Maßnahmen



Weiterer Änderungsbedarf:

- Änderung des Vermittlungsvorrangs in beiden Rechtskreisen mit dem Ziel, eine auf Beratung beruhende Qualifizierung zur nachhaltigen Integration der sofortigen Vermittlung mindestens gleichzustellen
- generelle Aufhebung des Förderausschlusses für erwerbsfähige Leistungsberechtigte in sozialversicherter Beschäftigung (§ 22)
- Streichung der Wartezeiten von 15 Monaten bei der Vorphase der Assistierten Ausbildung für Ausländer*innen, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz oder eine Duldung besitzen; allerdings sind unter Berücksichtigung der Gesamtbelastung flankierende Angebote zur Sprachförderung zu schaffen
- Übernahme der Fahrtkosten zwischen Unterkunft, Ausbildungsstätte und Berufsschule bei Teilnahme auch im Rahmen der Assistierten Ausbildung

Was fehlt?

- monatlicher Qualifizierungsbonus in beiden Rechtskreisen bei der Nachqualifizierung von Arbeitslosen (Verlängerung der Weiterbildungsprämie ist zwar zu begrüßen, aber nicht ausreichend)
- Verzicht auf das Verkürzungsgebot nach § 180 SGB III bei personenbezogenen Gründen
- mind. Modifizierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II zur Vermeidung von Zielkonflikten innerhalb des Hilfesystems bei der Nachqualifizierung (Synchronisierung mit dem SGB III)
- Verlängerung der Anspruchsdauer ALG zur besseren Unterstützung der qualifikationsgerechten Wiedereingliederung nach Weiterbildung und zur Vermeidung von kurzzeitigem Rechtskreiswechsel
- Regelung zu staatlich geförderten Bildungs(teil)zeiten für beschäftigte Arbeitnehmer*innen
- AZAV: Modernisierung der AZAV, die die Zulassung von Maßnahmen weiter vereinfacht und auf das Wesentliche reduziert (wie bspw. der Vermeidung von Mehrfachprüfung und schlankere Dokumentation der erforderlichen Nachweisen), zudem braucht es eine Anpassung des institutionellen Regelungsgefüges der AZAV (Monitoring der Zulassungen, Ausbau der Qualitätskontrollen und Aufwertung der Rolle des AZAV-Beirats)



II Bewertung der einzelnen Regelungen

ARTIKEL I

Verhältnis zu anderen Leistungen (§ 22 Abs. 4 Satz 1):

Nr. 3

Hierbei handelt es sich um eine Folgeänderung, auf die daher nicht eingegangen wird.

Nr. 4

Hierbei handelt es sich ebenfalls um eine Folgeregelung der Antragstellung von Leistungen nach § 82 Abs. 6 durch den Arbeitgeber. Die Regelung ermöglicht Förderleistungen im Rahmen des § 82 Abs. 6 auch für beschäftigte Arbeitnehmer*innen im Hilfebezug zu bewilligen, wenn diese im Rahmen eines Sammelantrags durch den Arbeitgeber gestellt wurden.

Bewertung:

Es ist richtig, dass zur Vermeidung von Doppelzuständigkeiten zwischen den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern für die Leistungsgewährung von Erwerbsaufstocker*innen diese Schnittstelle geglättet wird, und die Erwerbsaufstocker*innen im Rahmen von Sammelanträgen der Versicherung zugeordnet werden.

Der DGB macht darauf aufmerksam, dass es weiterhin einen Förderausschluss für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Sinne des Zweiten Buches nach § 22 Abs. 4 Nr. 4 SGB III im Rahmen der Individualförderung gibt und somit sozialversicherte Beschäftigte, die ihren Lohn mit Hartz IV ergänzen müssen, keinen Zugang zu den Leistungen zur beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Arbeitslosenversicherung haben, wenn für sie kein Sammelantrag gestellt wurde. Konsequenz wäre es, beitragszahlende Erwerbsaufstocker*innen hinsichtlich der aktiven Arbeitsmarktpolitik komplett dem Versicherungssystem zuzuordnen, so wie es für ALG-I-Aufstocker*innen inzwischen richtigerweise geregelt ist. Der DGB fordert eine dringende Korrektur.

Darüber hinaus:

➤ **Ausschluss der Förderung von Qualifizierungen, die auch unter die Förderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) fallen (§ 22 1a SGB III):**

Nach derzeitiger Gesetzeslage darf eine Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III nur erbracht werden, wenn die Maßnahme nicht auf ein nach dem Aufstiegsausbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet (§ 22 1a SGB III). Fortbildungen, wie z.B. Techniker, können damit nicht über die Weiterbildungsförderung nach § 82 gefördert werden.



Bewertung:

Der DGB teilt ausdrücklich das Ziel, Doppelstrukturen und -förderungen zu vermeiden. Die bestehende Regelung ist nicht nur, aber insbesondere auch angesichts der Transformation nicht sinnvoll:

Im Kontext des Strukturwandels entsteht ein breites Spektrum an Qualifizierungsbedarfen. Dazu gehören insbesondere auch solche Fortbildungen, die unter das AFBG fallen. Dabei sind derartige Qualifizierungen nicht nur individuell begründet, sondern liegen auch im betrieblichen Interesse. Es ist weder zielführend noch verständlich, dass aktuell derartige betrieblich und individuell gewinnbringende und auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt sinnvolle Fortbildungen und damit letztlich im Interesse aller Seiten liegenden Qualifizierungen von der Förderung des § 82 SGB III ausgeschlossen sind.

Hinzu kommt, dass eine Förderung nach § 82 SGB III bereits dann ausgeschlossen ist, wenn eine Förderung nach dem AFBG theoretisch möglich ist. Das sagt aber nichts darüber aus, ob diese auch tatsächlich gewährt wird. Hier besteht eine Förderlücke.

Der DGB hat diese „Ausschluss-Regelung“ bereits im Gesetzgebungsprozess zum Qualifizierungschancengesetz kritisiert und plädiert nochmals dafür, die bestehende „Ausschluss-Regelung“ zu verändern. Mindestens sollte eine Änderung dahingehend erfolgen, dass die Förderfähigkeit nach § 82 SGB III von einer tatsächlichen Inanspruchnahme einer AFBG-Förderung abhängig gemacht wird. Mittelfristig ist aber eine „Gesamtlösung“ nötig, welche die beiden Förderstränge harmonisiert.

Einstiegsqualifizierung (§ 54a):

Die Regelungen stellen klar, dass Ermessen durch die Agenturen für Arbeit bei der Frage ausgeübt werden kann, ob ein Arbeitgeber Zuschüsse zur Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der/des Auszubildenden bezieht. Kein Ermessen besteht hingegen bei der Höhe des Zuschusses, welche sich auf die vereinbarte Vergütung zuzüglich des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezieht. Der Zuschuss zur Vergütung ist auf den in § 12 Abs. 1 Nr. 1 Bundesausbildungsförderungsgesetz vorgesehenen Betrag (247 Euro) gedeckelt. Wird eine niedrigere Vergütung vereinbart, reduziert sich der Zuschuss entsprechend.

Darüber hinaus wird für die Teilnehmer*innen an einer Einstiegsqualifizierungsmaßnahme eine Fahrkartenförderung geschaffen.

Bewertung:

Gerade in ländlichen Räumen entstehen für die Jugendlichen bei Einstiegsqualifizierungen oder während der Ausbildung hohe Fahrtkosten. Damit diese Kostenbelastung den Ausbildungserfolg bzw. den Erfolg der Maßnahme nicht gefährdet, befürwortet der DGB die hier anvisierte Übernahme der Fahrtkosten. Gleiches sollte auch für die Assistierte Ausbildung gelten (siehe unten).



Hinsichtlich der Unterstützung von Jugendlichen im Hilfebezug hat der DGB noch Klarstellungsbedarf. In der Gesetzesbegründung (S. 59) sollte neben dem Verweis auf die pauschale Absetzung von 100 € noch gesetzlich geregelt werden, dass die Einstiegsqualifizierung hinsichtlich der Fahrtkostenförderung einer Ausbildung gleichgestellt ist und damit auch höhere Fahrtkosten berücksichtigt werden können. Sollte es während einer EQ zu einem Rechtskreiswechsel kommen, muss sichergestellt sein, dass die Fahrtkosten automatisch vom neuen Rechtskreis getragen werden.

Assistierte Ausbildung (§ 74 f. neu):

Das Instrument der Assistierte Ausbildung (AsA) hat sich bewährt, um Jugendlichen mit schlechteren Startchancen den Weg zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu ebnen. Zugleich unterstützt die Assistierte Ausbildung Betriebe bei der Ausbildung dieser jungen Menschen. Der DGB begrüßt deshalb, dass die Bundesregierung die Assistierte Ausbildung im Rahmen des vorliegenden Gesetzentwurfs weiterentwickeln, ausbauen und flexibler gestalten will. Zugleich werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Assistierte Ausbildung im Rahmen der AsA zusammengeführt.

Bewertung:

Grundsätzlich ist der vorliegende Entwurf ein wesentlicher Schritt nach vorne. Der DGB begrüßt dabei vor allem folgende Regelungen:

- **Entfristung:** Die Assistierte Ausbildung wird mit dem vorliegenden Entwurf entfristet und zu einem dauerhaften Instrument. Damit werden Initiativen der Allianz für Aus- und Weiterbildung sowie des BA-Verwaltungsrates aufgegriffen.
- **Zielgruppe:** Die Zielgruppe für die AsA wird geöffnet (§ 74), die bisherige Begrenzung auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Menschen entfällt. Damit wird ein Vorschlag aufgegriffen, den der DGB schon bei der Einführung des Instruments unterbreitet hatte.
- **Individuelle und kontinuierliche Begleitung:** In der neu formulierten Assistierte Ausbildung wird festgestellt, dass über den gesamten Verlauf der Maßnahme eine feste Bezugsperson zur Verfügung steht. (§ 74 Abs.4)
- **Nachbetreuung:** Das Gesetz ermöglicht eine Betreuung bis zu einem Jahr über das Ende der Ausbildung hinaus. Damit können weitere Brüche beim Übergang Schule/Beruf vermieden werden.
- **Phase I und Phase II:** Die Assistierte Ausbildung verfügt weiterhin über eine (allerdings fakultative) Vorphase (§ 75a) und eine begleitende Phase (§ 75). Dies ist wichtig, um gerade einen Beitrag zur Abmilderung der Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt leisten zu können.
- **Länderprogramme:** Die „Länderklausel“ ermöglicht eine länderspezifische Mitgestaltung. Dies ist nach den positiven Erfahrungen z.B. in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und



Sachsen zu begrüßen. Zudem besteht hier die Möglichkeit, auch landesrechtlich geregelte schulische Ausbildungen zu fördern (§ 74 Abs. 7).

Neben den positiven Aspekten des vorliegenden Referentenentwurfs gibt es aus Sicht des DGB aber auch durchaus noch Verbesserungsbedarf. Diesen sehen wir vor allem in folgenden Punkten:

- **Vergaberecht:** Der DGB bezweifelt, dass die Zielsetzung einer individualisierten Hilfestellung unter den Bedingungen der Vergabe eingelöst werden kann, denn hierbei werden vorab definierte Leistungen in Form von (überwiegend) standardisierten Maßnahmen beschafft. Vielmehr ist eine Flexibilisierung dieses Instruments nötig, die durch die explizite gesetzliche Festschreibung des Vergaberechts (§ 74 Abs.6) erschwert wird. Die Träger haben in diesem Verfahren nur begrenzte Möglichkeiten, die Angebote auf den persönlichen Bedarf der Jugendlichen bzw. der Betriebe zuzuschneiden. Der DGB empfiehlt daher alternativ das Gutscheilverfahren zu prüfen, gleiches gilt für § 76.
- **Fahrtkosten:** Für Teilnehmer*innen einer Einstiegsqualifizierung (siehe § 54a Abs.1 Satz 1) werden Fahrtkosten mit diesem Entwurf übernommen, für Jugendliche, die an einer AsA teilnehmen, gibt es diese Übernahme jedoch nicht. Da auch bei der AsA – insbesondere in ländlichen Räumen – erhebliche Fahrten zwischen den jeweiligen Lernorten entstehen, ist hier ebenfalls eine Fahrtkostenübernahme festzuschreiben.
- **Zusammenführung Phase I und Phase II:** Die Vorphase, in der das Matching erfolgt und der individuelle Förderbedarf im angestrebten Ausbildungsverhältnis geklärt wird, droht zu einem „Anhängsel“ der Maßnahme zu werden. Deshalb ist die Vorphase auch im noch zu erstellenden Fachkonzept zu stärken.
- **Wartezeiten für Ausländer*innen:** Der DGB hält die Wartezeit von 15 Monaten bei der Vorphase der Assistierten Ausbildung für Ausländer*innen, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz oder eine Duldung besitzen, für zu lang. Hier spricht sich der DGB, wie bereits im Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz gefordert, für die Streichung der Wartezeiten aus. Allerdings sind unter Berücksichtigung der Gesamtbelastung flankierende Angebote zur Sprachförderung zu schaffen.

Außerbetriebliche Berufsausbildung (§ 76):

Nach dieser Regelung zahlt die Agentur für Arbeit jedem Träger, der die außerbetriebliche Ausbildung durchführt, für jede vorzeitige und nachhaltige Vermittlung aus einer außerbetrieblichen Berufsausbildung in eine betriebliche Berufsausbildung eine Pauschale in Höhe von 2.000 Euro. Zudem erstattet die Agentur für Arbeit den BaE-Trägern die zu zahlende Ausbildungsvergütung bzw. höchstens den Betrag nach § 17 Abs. 2 BBiG.

Bewertung:

Diese Regelung stellt eine deutliche Verbesserung für die Jugendlichen, die eine außerbetriebliche Ausbildung absolvieren, dar. Ihre Vergütung wird jetzt entsprechend der Mindestausbildungsvergütung angehoben. Zudem gibt es einen Anreiz für Träger einer außerbetrieblichen Ausbildung, ihre Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln.



Grundsatz (§ 81): Grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung für Geringqualifizierte

Geringqualifizierte sollen einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung in beiden Rechtskreisen erhalten, der sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte gilt. Der Rechtsanspruch soll aber nicht uneingeschränkt gelten, sondern auch Eignung, Prognose des Maßnahmeerfolges und die Verbesserung der Beschäftigungschancen berücksichtigen.

Bewertung:

Der DGB begrüßt die Einführung des Rechtsanspruchs, mit der eine zentrale Forderung, die der DGB in die Nationale Weiterbildungsstrategie eingebracht hat, aufgegriffen wird. Damit wird die Rechtsposition der Antragstellenden gestärkt, deren Berufs- und Aufstiegschancen verbessert und ein Beitrag dazu geleistet, die hohe Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe zu senken. Das ist ein arbeitsmarktpolitischer Meilenstein zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit.

Für den DGB ist wichtig, dass dieses Recht nicht durch enge Restriktionen im Verwaltungshandeln eingeschränkt oder gar unmöglich gemacht wird. Vor diesem Hintergrund schlägt der DGB eine Änderung von § 81 Abs. 2 Nr. 2 (neu) vor, die darauf zielt, dass die berufliche Eignung nur bei Erforderlichkeit in Anlehnung an § 112 Abs. 2 SGB III abzuklären ist.

Weiter ist in Verbindung mit dem neu gefassten § 81 Abs. 2 Nr. 4 die Begründung des Gesetzes (S. 45) problematisch, dass nur die Teilnahme an solchen Weiterbildungen gefördert werden solle, die unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation in angemessener Zeit nach Abschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Aufnahme oder Fortführung einer Beschäftigung führe.

Diese Definition kann je nach Auslegung zu einer Einschränkung des Rechtsanspruches führen, die über die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie verabredete Arbeitsmarktorientierung hinausgeht. Hier ist eine entsprechende Klarstellung nötig: Was heißt angemessene Zeit? Worauf bezieht sich die hohe Wahrscheinlichkeit? Welche Arbeitsmarktsituation wird in den Blick genommen? Ergebnisse aus der Arbeitsmarktforschung zeigen, dass Arbeitslose, die an einer Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf teilnehmen, ihre Chancen am Arbeitsmarkt auch mittelfristig deutlich erhöhen (vgl. IAB-Kurzbericht 22/2015). Ein wichtiger Aspekt bei der Wahl des Berufs – auch bei einer Umschulung – sollten daher die Neigungen und die Talente der Teilnehmenden sein. Dies muss der Rechtsanspruch in der Ausgestaltung sicherstellen.

Weiter wurde im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie vereinbart, dass auf das in § 180 SGB III geregelte Verkürzungsgebot, d.h. dass Umschulungsmaßnahmen bzw. berufsabschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu einer Erstausbildung um ein Drittel verkürzt durchgeführt werden müssen, in begründeten Einzelfällen verzichtet werden kann, da dieses oftmals für lernentwöhnte Geringqualifizierte eine hohe Hürde darstellt. Der DGB fordert im Rahmen dieser Gesetzesnovelle die Umsetzung dieser Verabredung ein.



Der DGB registriert mit Sorge die niedrigen finanziellen Effekte für den Haushalt des Bundes und der Kommunen. Gerade im Rechtskreis SGB II waren rd. 80 Prozent der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Berichtsjahr 2019 registriert (Bestandszahlen). Um Zielkonflikte im SGB II zu vermeiden, erwartet der DGB eine mit dem SGB III synchron gehende Änderung der gesetzlichen Regelung in § 3 Abs. 2 SGB II, denn das SGB II hingegen zielt vorrangig auf die unmittelbare Aufnahme einer Beschäftigung ab (§ 3 Abs. 2 S. 3 SGB II). Dies kann mittel- bis langfristig die nachhaltige Überwindung der Hilfebedürftigkeit hemmen, da so der Weg zum Berufsabschluss für Personen über 25 Jahre erschwert wird, wenn diese direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eine Modifizierung des Vermittlungsvorrangs im SGB II als Prüfungsauftrag verankert.

Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 82):

Mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes zum 1. Januar 2019 konnten bereits erste Erfahrungen in der Umsetzung gesammelt werden. Folgende Regelungen greifen die Erfahrung in ihrer Weiterentwicklung auf:

➤ **Erhöhte Zuschüsse bei Qualifizierungsvereinbarungen der Sozialpartner und bei besonderen Weiterbildungsbedarfen (§ 82 Abs. 4 und Abs. 5, neu):**

Bislang war in § 82 Abs. 2 für Betriebe mit 2.500 Beschäftigten und mehr ein erhöhter Zuschuss zu den Weiterbildungskosten vorgesehen, wenn eine Betriebsvereinbarung oder eine tarifliche Regelung, die betriebsbezogene berufliche Weiterbildung vorsieht, vorliegt. Diese Regelung wird nun auf alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe ausgeweitet, zugleich wird dieser Zuschuss in Höhe von 5 Prozentpunkten künftig nicht nur auf die Weiterbildungskosten, sondern auch zum Arbeitsentgelt nach § 82 Abs. 3 Satz 4 erhöhend gewährt.

Unter der Voraussetzung, dass die beruflichen Kompetenzen von mind. einem Fünftel der Belegschaft des Betriebes nicht mehr genügen, um betriebliche Anforderungen zu bewältigen, sollen die jeweiligen Zuschüsse nach § 82 Abs. 2 und 3 unabhängig von der Betriebsgröße pauschal um 10 Prozentpunkte erhöht werden können. Fällt dies mit einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag zusammen, bedeutet das eine um 15 Prozentpunkte erhöhte Förderung.

Bewertung:

Der DGB begrüßt diese Regelungen:

Vor dem Hintergrund der Realität in den Betrieben ist es sachgerecht, dass es beim „Weiterbildungsbedarfs-Zuschuss“ ausreichend ist, dass bei mindestens einem Fünftel der Beschäftigten ein Kompetenzentwicklungs- bzw. Qualifizierungsbedarf besteht.

Insbesondere mit dem Zuschuss bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages wird darüber hinaus eine wichtige Forderung der Gewerkschaften nach mehr Anreizen für ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien aufgegriffen. Dies verstärkt und unterstützt präventives gemeinsames Handeln und wird daher begrüßt. Wünschenswert



wäre allerdings, wenn zudem das Vorhandensein eines gemeinsam von den Betriebsparteien vereinbarten Qualifizierungsplans aufgenommen worden wäre. Dies hätte den Anreiz für gemeinsames Handeln und auch die Verbindlichkeit nochmals erhöht. Zudem wäre dies auch ein Hebel, um Schief lagen in der Weiterbildungsteilnahme entgegen zu wirken (bspw. durch Sicherstellung einer geschlechtergerechten Beteiligung oder der Förderung von älteren oder gering qualifizierten Beschäftigten.)

Der Zuschuss bei Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträgen ersetzt zudem nicht die Forderung der Gewerkschaften, das Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste (§ 97 Abs. 2 BetrVG), das lediglich auf aktuelle und kurzfristig geplante Änderungen beschränkt ist, mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) zusammenzufassen und zu einem generellen Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung auszubauen.

➤ **Ermöglichung von Sammelanträgen in der Weiterbildung (§ 82 Abs. 6 neu):**

Die Anwendung des Qualifizierungschancengesetzes soll für Unternehmen wie Arbeitnehmer*innen erleichtert werden. Wenn eine Beschäftigtengruppe mit vergleichbarer Ausgangsqualifikation, vergleichbarem Bildungsziel oder vergleichbarer Fördernotwendigkeit qualifiziert werden soll, sollen künftig Sammelanträge und -bewilligungen möglich werden. Die Zustimmung des/der Beschäftigten sowie der Betriebsvertretung ist Voraussetzung.

Bewertung:

Der DGB hat immer wieder kritisiert, dass in der Umsetzungspraxis des Qualifizierungschancengesetzes sich die Problematik zeigt, dass sich die am Einzelfall und Ermessen orientierte Förderung mit Blick auf größere zu qualifizierende Gruppen von Beschäftigten als „sperrig“ erweist. Der Vorschlag, die Fördermöglichkeiten daher vor allem dahingehend weiterzuentwickeln, dass die Nutzung für größere Gruppen einfacher und praxistauglicher gestaltet wird, wurde hiermit aufgegriffen und wird daher begrüßt.

➤ **Feststellung der Zahl der Beschäftigten (§ 82 Abs. 7 Satz 3):**

Zusätzlich zu der Regelung, wie Teilzeitbeschäftigte bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten berücksichtigt werden, wird künftig klargestellt, dass neben der Zahl der Beschäftigten im selben Betrieb auch sämtliche Beschäftigte des Unternehmens und falls das Unternehmen einem Konzern angehört, die Zahl der Beschäftigten des Konzernunternehmens zu berücksichtigen sind. Letzteres bezieht sich auf § 82 Abs. 1 bis 4.

Bewertung:

Der DGB hält diese Regelung für sachgerecht.



Nettoentgeltdifferenz (§ 106):

Der Programmablaufplan zur Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld soll künftig im Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Dadurch entfällt die Notwendigkeit des jährlichen Erlasses der entsprechenden Verordnung.

Bewertung:

Der DGB hält diese Regelung für sachgerecht.

Verordnungsermächtigung (§ 109 Abs. 5 neu):

Ergänzend zu den bestehenden Regelungen zur Kurzarbeit und der bereits existierenden Verordnungsermächtigung, dass die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate vom BMAS durch Verordnung verlängert werden kann, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen, soll vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage die Möglichkeit geschaffen werden, auch im Falle von schwerwiegenden Problemlagen, die nicht den ganzen Arbeitsmarkt betreffen, arbeitsmarktpolitisch zu reagieren.

Hierzu soll eine auf drei Jahre befristete Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung geschaffen werden, für Betriebe die Kurzarbeit für mindestens 12 Monate anzeigen und bei denen in der Zeit des Arbeitsausfalls mindestens die Hälfte der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach § 82 teilnehmen, die Kurzarbeitsregelungen anzupassen. In diesem Fall kann die Bundesregierung die Zugangsvoraussetzungen erleichtern, indem das bislang erforderliche Drittelquorum¹ herabgesenkt wird und auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit ganz oder teilweise verzichtet werden kann. Weiter kann die Erstattung der Hälfte der während Kurzarbeit allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge eingeführt werden.

Die Ermächtigung tritt mit Ablauf des 31. Juli 2023 außer Kraft.

Bewertung:

Der DGB begrüßt, dass hier auf die positiven Erfahrungen mit der Kurzarbeit in den Jahren 2008 ff. verwiesen wird. Seitens der Gewerkschaften wird seit einiger Zeit dafür geworben, die Kurzarbeit entsprechend der aktuellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt zukunftsfest weiterzuentwickeln. Mit den geplanten Änderungen wird zudem auch das Commitment der Nationalen Weiterbildungsstrategie aufgegriffen, die Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen zu prüfen.

Der DGB sieht in einigen Punkten allerdings noch Klärungs- bzw. Änderungsbedarf:

- Für zu eng gefasst hält der DGB die Regelung, dass mindestens 50 Prozent der vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer*innen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach § 82 teilnehmen müssen. Der DGB unterstützt, dass die Qualifizierungen an Kriterien geknüpft werden – etwa eine Mindestanzahl an Beschäftigten (50 Prozent der Kug-Betroffenen), eine Mindestdauer der Qualifizierung (z.B. 160 Stunden)

¹ Mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen muss von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.



oder auch die Qualität der Maßnahme. Die jetzige Regelung führt aber dazu, dass nicht nur diese, sondern zudem auch die persönlichen Voraussetzungen des § 82 SGB III erfüllt sein müssen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe Qualifizierungen, die durchaus „hochwertig“ sind, aber nicht nach § 82 SGB III gefördert werden (können) und entsprechend nicht „mitzählen“ würden (siehe Fortbildungen nach AFBG oder nicht nach AZAV zertifiziert). Zwar ist die Intention verständlich, mit der vorgesehenen Regelung eine Grundlage für eine Weiterförderung nach Auslaufen der Kurzarbeit zu ermöglichen. Es ist aus dargelegten Gründen aber nicht sinnvoll und eine zu hohe Hürde bei der Frage der Berechnung des 50-Prozent-Quorums nur diejenigen zu zählen, die an einer Qualifizierung nach § 82 teilnehmen.

Der DGB schlägt vor, die Begrenzung auf berufliche Weiterbildungen nach § 82 aufzuheben und die Teilnahme an vergleichbaren Weiterbildungen (bspw. auch nach AFBG) im 50-Prozent-Quorum zu berücksichtigen.

- Klärungsbedarf besteht hinsichtlich der Frage möglicher Folgen bei sich im Zeitverlauf verändernden Grundlagen. Oder anders formuliert: Hat es Folgen, wenn ein Betrieb bei Antragsstellung begründet darlegt, dass die Kurzarbeit länger als 12 Monate dauert, zudem das Kriterium „Weiterbildung von 50 Prozent der Betroffenen“ erfüllt und in den „Genuss“ der Regelungen der Verordnungsermächtigung kommt, sich dann im Laufe der Zeit aber herausstellt, dass die Kurzarbeit kürzer als 12 Monate dauert?
- Noch unklar bleibt, wie genau das Drittelquorum herabgesetzt wird. Der DGB erwartet, dass es im Fall des Falles in der Bundesregierung zügig zu einer Verständigung über eine konkrete Regelung kommt und dass hierbei die alte Krisen-Sonderregelung (§ 421t) in Betracht gezogen wird.
- Der DGB erwartet zudem, dass es zu einem Erlass der Verordnung unmittelbar mit Inkrafttreten des Gesetzes kommt.
- **Hinweis zur Winterbeschäftigungsumlage:** Bei der Umsetzung der Erstattung der allein vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge ist sicherzustellen, dass dies bei Vorliegen der in der Verordnung genannten Voraussetzungen vorrangig vor einer ggf. möglichen Erstattung aus einer tarifvertraglichen Regelung (Winterbeschäftigungs-Umlage) erfolgt.

Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld (§ 111a):

Die Fördermöglichkeiten der Qualifizierung während einer Transfergesellschaft sollen in mehrfacher Hinsicht verbessert werden:

- Erweiterung der Qualifizierungsförderung auf alle Personen (bisher nur für Geringqualifizierte und Ältere möglich); die Grundsätze für die berufliche Weiterbildung nach § 81 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 und § 83 gelten entsprechend
- Sicherheit von Anfang an, dass länger dauernde Qualifikationen auch über die Transfergesellschaft hinaus gefördert werden, wenn die Maßnahme spätestens drei



Monate oder bei länger als ein Jahr dauernden Maßnahmen spätestens sechs Monate vor der Ausschöpfung des Anspruchs auf Transferkurzarbeitergeld beginnt

- der Arbeitgeber muss mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten tragen; bei KMU gelten künftig bessere Fördersätze, indem 75 Prozent der Lehrgangskosten durch die BA übernommen werden
- im Fall von Insolvenz kann eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers als mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten festgelegt werden.

Bewertung:

Die Ausweitung der Qualifizierungsförderung greift die Forderung des DGB auf, die Transferphase verstärkt für Weiterbildung zu nutzen, um den Übergang in neue Beschäftigung besser zu unterstützen. Der DGB begrüßt es, dass künftig unabhängig von Alter und Berufsabschluss Qualifizierungen auch über die Dauer des Transferkurzarbeitergeldes hinaus gefördert werden können.

Fachlich falsch und wenig sinnvoll ist allerdings die Einschränkung der Maßnahmen nach § 111a Abs. 2 Nr. 1 (neu), wo geregelt wird, bis wann eine Maßnahme begonnen haben muss. Der DGB fordert, diesen Passus zu streichen. Die vorgeschlagenen Fristenregelungen gehen an der Praxis vorbei und würden eine Förderung von einem Großteil der Maßnahmen, die über das Ende der Transfergesellschaftslaufzeit hinausgehen sollen, weiterhin unmöglich machen. Insbesondere bei Insolvenzen sind die üblichen Gesamtlaufzeiten der Transfergesellschaft zwischen 3 und 6 Monaten, so dass die dort angeführten Fristen schon theoretisch nicht einzuhalten sind.

Transfer-Kurzarbeit: bisherige und abgeschlossene Dauer

Deutschland (Gebietsstand Juni 2019)

Bestand in Transferkurzarbeit			Abgang aus Transferkurzarbeit		
bisherige Dauer	insgesamt	Anteilswert	abgeschlossene Dauer	insgesamt	Anteilswert
insgesamt	7.418	100 %	insgesamt	1.046	100 %
kleiner 3 Monate	1.302	18 %	kleiner 3 Monate	127	12 %
3 bis unter 6 Monate	3.825	52 %	3 bis unter 6 Monate	340	33 %
6 bis unter 9 Monate	776	10 %	6 bis unter 9 Monate	115	11 %
9 bis unter 12 Monate	1.122	15 %	9 bis unter 12 Monate	71	7 %
12 Monate und länger	393	5 %	12 Monate und länger	393	38 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Viele der geförderten Maßnahmen haben feste Anfangstermine, so dass diese in den seltensten Fällen deckungsgleich mit den in § 111a Abs. 2 Nummer 1 (neu) genannten Fristen sein dürften. Weiter muss auch berücksichtigt werden, dass Transferteilnehmer*innen etwas Zeit und Beratung brauchen, um herauszufinden, welche Qualifizierung für sie sinnvoll und notwendig ist.



Besser als eine niedrigere Beteiligung des Arbeitgebers als mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten bei Insolvenz hält der DGB es, dass die BA die Kosten der Weiterbildung vollständig trägt. Insofern erfolgt eine Gleichbehandlung mit den Arbeitslosen.

Um die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld weiter zu stärken, schlägt der DGB vor, dass bei abschlussbezogener Weiterbildung der abgebende Arbeitgeber mit einem Betrag von maximal 2.500 Euro pro Beschäftigtem/Beschäftigter an den Kosten beteiligt wird, die übrigen Kosten der Weiterbildung werden durch die BA übernommen. Damit scheitern Umschulungen nicht aufgrund eines gering ausgestatteten Qualifizierungsbudgets.

- Generell stellt sich aber die Frage, ob rechtlich betrachtet die Arbeitgeberbeteiligung im Transfer überhaupt zwingend ist. Die aktuelle Rechtslage sieht eine 100-prozentige Förderung der Weiterbildung vor, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer*innen bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder wenn sie als geringqualifiziert gelten. Das dennoch nötige Budget der Transfergesellschaften könnte dann gezielt für Maßnahmen wie bspw. Bewerbungstrainings, Medienkompetenz, EDV-Basis-Wissen genutzt werden, die nicht AZAV-zertifiziert sind.

— **Sonderregelungen zur beruflichen Weiterbildung (§ 131a):**

➤ **Erwerb von Grundkompetenzen:**

Hier wird den Agenturen für Arbeit für drei weitere Jahre die Möglichkeit eingeräumt, so genannte Vorschaltmaßnahmen zum Erwerb von Grundkompetenzen vor einer abschlussbezogenen Weiterbildung auf dem Wege des Vergaberechts zu beschaffen.

Bewertung:

Der DGB hält diese Regelung für sachgerecht, fordert aber eine zeitnahe Erarbeitung eines Lösungsvorschlags für eine breit angelegte Förderung von Grundkompetenzen ein, die der Situation der Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen, aber auch den betroffenen Beschäftigten gerecht wird, ohne dass es zu einer Lastenverschiebung zwischen den verantwortlichen Akteuren (Bund, Länder und Beitragsgemeinschaft) kommt.

Derzeit sind von den 6,2 Mio. gering literalisierten Erwachsenen 12,9 Prozent arbeitslos. Zum Vergleich: Der Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung beträgt 5,0 Prozent. Darüber hinaus bezeichnen sich 8,1 Prozent als Hausfrau bzw. Hausmann. Bevölkerungsweltweit sind 3,4 Prozent der Erwachsenen zu Hause. Oder anders: Rd. jede*r dritte Arbeitslose zählt zu den gering literalisierten Erwachsenen. Hier gibt es dringenden Handlungsbedarf. Aber auch für die betroffenen Beschäftigten braucht es eine möglichst arbeitsplatzbezogene auskömmliche Regelfinanzierung.

➤ **Verlängerung der Weiterbildungsprämien:**

Arbeitnehmer*innen, die an einer nach § 81 geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, erhalten folgende



Prämien: nach Bestehen der Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Diese Regelung wird nun ebenfalls für drei weitere Jahre verlängert.

Bewertung:

Der DGB hält eine Verlängerung der Regelungen für nicht ausreichend und ist vor dem Hintergrund der Verabredungen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie enttäuscht.

Dort wurde vereinbart, dass das Bundesarbeitsministerium und die Bundesagentur für Arbeit prüfen, durch welche Maßnahmen die erfolgreiche Teilnahme an geförderten, berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen weiter unterstützt werden kann. Hierzu gehört die Prüfung einer möglichen Verlängerung der zum 1. August 2016 eingeführten und bis Ende 2020 befristeten Regelung zu Weiterbildungsprämien bei erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen einer Umschulung. In die Überlegungen sollen auch die Erfahrungen mit der Einführung eines monatlichen „Qualifizierungsbonus“ in Höhe von 150 Euro einbezogen werden, der in Bremen ab 2019 modellhaft erprobt wird. Die Erfahrungen zeigen schon jetzt, dass ein Qualifizierungsbonus dringend nötig ist.

Nur mit einem monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld können viele Arbeitslose überhaupt erst in die Lage versetzt werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Der DGB ist der Auffassung: Damit durch den im Referentenentwurf verankerten Rechtsanspruch auf Förderung einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter (s. § 81 SGB III) auch eine breite arbeitsmarktpolitische Wirkung entfaltet werden kann, ist eine bessere finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen in auf den Abschluss bezogene Weiterbildungsmaßnahmen unabdingbar.

Deshalb fordert der DGB,

- das Arbeitslosengeld im Zeitraum einer Umschulung von derzeit 60 bzw. 67 Prozent auf 75 bzw. 82 Prozent um 15 Prozentpunkte zu erhöhen. Bei geringem Arbeitslosengeld und bei Hartz-IV-Bezug soll ein Mindestbetrag von 200 Euro pro Monat (anrechnungsfrei) gelten.
- die derzeit befristete Regelung zur Weiterbildungsprämie für die erfolgreiche Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen in Höhe von 1.000 bzw. 1.500 Euro zu entfristen.

Maßnahmezulassung (§ 179):

Das Verfahren zur Ermittlung und Festsetzung der BDKS durch die BA wird neu gefasst. Es wird nun auch auf Maßnahmen nach § 45 Absatz 4 Satz 3 Nummer 1 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) erstreckt und damit einheitlich für alle Gutscheinemaßnahmen geregelt, wobei die BDKS nur alle zwei Jahre durch die BA zu ermitteln sind. Es wird zudem ein Korridor von 20 Prozent zur Überschreitung der BDKS aufgrund notwendiger besonderer Aufwendungen eingeführt. Den Fachkundigen Stellen (FKS) wird hierbei ein Entscheidungsspielraum bei der Zulassung von Maßnahmen eingeräumt, die innerhalb des Korridors die BDKS überschreiten. Der Zustimmungsvorbehalt der BA soll erst greifen, wenn die



BDKS über 20 Prozent überschritten werden. Ziele dieser Neufassung sind Flexibilisierung der Verfahren und die Schaffung von größerer Dynamik bei der Anpassung der BDKS.

Bewertung:

Die unpassende Systematik der BDKS wird mit den vorgeschlagenen Änderungen ein wenig passender und flexibler gestaltet. Der DGB begrüßt die Einführung eines Korridors zur Überschreitung der BDKS und die Erweiterung des Entscheidungsspielraumes für die FKS. Der DGB kritisiert jedoch die zweijährliche Ermittlung der BDKS und schlägt vor, weiterhin die BDKS jährlich ermitteln zu lassen.

Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (§ 451 neu):

Wer als Tagespendler*in im grenznahen Ausland lebt und in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung absolviert, soll künftig auch mit der Assistenten Ausbildung gefördert werden können.

Bewertung:

Der DGB begrüßt diese Regelung.

ARTIKEL II

Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung (§ 38 und § 141):

Ab dem 1. Januar 2022 soll die Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung erleichtert werden, indem alternativ zur persönlichen Meldung in der Agentur auch die Möglichkeit der Meldung als arbeitsuchend in einer anderen Form erfolgen kann (z.B. elektronisch) bzw. die Arbeitslosmeldung elektronisch im Fachportal der Bundesagentur ermöglicht wird.

Darüber hinaus soll dann ab dem Zeitpunkt der Arbeitsuchendmeldung zeitnah (Zwei- bis Dreiwochenfrist) ein Beratungs- und Vermittlungsgespräch durchgeführt werden, auf das nur in begründeten Einzelfällen (Übertritt in neue Beschäftigung, Mutterschutz, Rente etc.) verzichtet werden kann. Ferner können Beratungs- und Vermittlungsgespräche künftig nicht nur persönlich, sondern auch per Videotelefonie durchgeführt werden. Das Erstgespräch soll dafür genutzt werden, eine Potentialanalyse durchzuführen, ein Integrationsziel festzulegen und eine auf die Person ausgerichtete Integrationsstrategie zu entwerfen.

Auch bei Eintritt in Arbeitslosigkeit soll unverzüglich (innerhalb von zwei bis drei Wochen), ein persönliches Beratungs- und Vermittlungsgespräch geführt werden. Dies ist dann entbehrlich, wenn bereits zeitnah (in der Regel innerhalb von vier Wochen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit) ein solches Gespräch geführt wurde und für das Leistungsverfahren wesentliche Aspekte erörtert wurden oder wenn bei der Arbeitslosmeldung bereits feststand, dass der Versicherungsfall kurzfristig endet.



Der Gesetzgeber sieht in dem persönlichen Beratungs- und Vermittlungsgespräch auch die Funktion der Begrenzung des Leistungsrisikos der Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig gelte – s. Begründung – der Vorrang der Vermittlung sowohl für ‚marktnahe‘ als auch für ‚marktferne‘ arbeitslose Personen (siehe S. 58).

Bewertung:

Der DGB begrüßt die erleichterte Form der Arbeitsuchend- und Arbeitslosmeldung ebenso wie das zeitnahe Angebot eines Beratungs- und Vermittlungsgesprächs bei der Arbeitsuche, welches auch in Form einer Videotelefonie durchgeführt werden kann.

Allerdings darf der Einsatz von moderner Technik nicht dazu führen, dass es mittelfristig zu einem Ersatz der Anlaufstellen vor Ort kommt. Der DGB beobachtet mit Sorge, dass durch den Stellenabbaupfad der BA und durch interne Stellenumverteilungen aufgrund der regionalen Arbeitsmarktentwicklungen Geschäftsstellen in ländlichen Regionen bedroht sind.

Weiter ist bei den Beratungs- und Vermittlungsgesprächen darauf zu achten, dass eine Verknüpfung mit dem Weiterbildungsberatungsangebot der *Lebensbegleitenden Berufsberatung* erfolgen muss, um entsprechende Fördermöglichkeiten in der Integrationsstrategie bedarfsgerecht zu berücksichtigen. Damit verbindet der DGB die Erwartung, dass nicht ausschließlich die sofortige Vermittlung im Vordergrund steht, sondern Weiterbildung und deren Förderung Teil der Integrationsstrategie werden. Dies gilt ebenso, wenn Arbeitslosigkeit eingetreten ist.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde vereinbart, dass das BMAS in Abstimmung mit der BA den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag umsetzen werde, *„nach dem die BA innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln soll, und ihnen ggf. dabei auch die Förderung einer Weiterbildung angeboten werden soll, um ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.“*

Um dieser Verabredung und damit den Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist eine auf Beratung beruhende Qualifizierung mit dem Ziel der nachhaltigen Vermittlung der sofortigen Vermittlung mindestens gleichzustellen. Das impliziert auch eine entsprechende Änderung des Vermittlungsvorrangs nach § 4 SGB III. Ein arbeitsmarktpolitisches Umdenken ist an der Zeit.



ARTIKEL VIII

Änderung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)

Die vorgeschlagene Neufassung der AZAV vollziehen einerseits die vorgeschlagenen Änderungen in § 179 SGB III sowie § 180 SGB III nach, andererseits verändern sie auch die Rahmenbedingungen der Maßnahmenzulassung im Hinblick auf die BDKS. Im Folgenden bewerten wir die Neufassung entlang der geänderten Paragraphen und Absätze in der Verordnung.

§ 3

Absatz 2

Die Ermittlung und Festsetzung der BDKS durch die BA erfolgt wie bisher auf der Basis der ihr gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahme. Neu geregelt werden soll die zweijährliche Ermittlung und Festsetzung auf der Basis der Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen der vorangegangenen zwei Kalenderjahre. Begründet wird dies mit einer breiteren Datengrundlage für die BA, um die BDKS ermitteln zu können.

Bewertung:

Der DGB sieht keine Notwendigkeit, die BDKS nur noch alle zwei Jahre – und darüber hinaus auf der Basis der gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen der vorangegangenen zwei Kalenderjahre – zu berechnen. Damit verbleiben einerseits die BDKS noch stärker als bisher hinter der aktuellen Preisentwicklung bei Lebenshaltung, Mieten und Löhnen zurück. Andererseits versteht der DGB die vorgeschlagene Neuregelung als indirektes Eingeständnis, dass die bisherige Ermittlung und Festsetzung der BDKS als kritikwürdig anzusehen ist.

Daher schlägt der DGB vor, erstens die BDKS weiterhin jährlich zu ermitteln. Der DGB regt darüber hinaus an, auf eine Ermittlung und Festsetzung der BDKS auf der Basis der gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen zu verzichten und stattdessen 2020 die BDKS um 40 Prozent einmalig zu erhöhen und in den Folgejahren die BDKS automatisch an die allgemeine Preisentwicklung und die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung anzupassen.

Als Mindestvariante schlägt der DGB vor, erstens die BDKS weiterhin jährlich zu ermitteln. Dabei regt er darüber hinaus an, dass die BA Transparenz über die Ermittlung und Festsetzung der BDKS herstellt. Nach wie vor sehen wir eine Benachteiligung von personalkostenintensiven, hochwertigen und zielführenden Maßnahmen gegenüber Billigqualifizierungen als gegeben, die durch eine intransparente Ermittlung und Festsetzung der BDKS überdeckt wird.



Absatz 3

Mit dem neuen Absatz 3 wird die bisher vom Beirat nach § 182 SGB III (AZAV-Beirat) für die Kalkulation der Maßnahmen empfohlene Teilnehmerzahl nunmehr in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung festgelegt. Dabei soll die bisher vorgegebene Gruppengröße von fünfzehn auf grundsätzlich zwölf Teilnehmende herabgesetzt werden, um kostendeckende Kalkulationen zu erleichtern. Hierdurch soll auch dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Maßnahmeträger in vielen Fällen zunehmend Schwierigkeiten haben, die derzeit erforderliche Zahl von fünfzehn Teilnehmenden für ihre Maßnahmen zu erreichen.

Bewertung:

Der DGB kritisiert grundsätzlich die Aufnahme der für die Kalkulation der Maßnahmen empfohlenen Teilnehmerzahl in die Verordnung. Sollte die Ermittlung und Festsetzung der BDKS jedoch weiterhin auf der Basis der gemeldeten Kostensätze der zugelassenen Maßnahmen durchgeführt werden, ist eine Vorschrift über die angemessene Zahl von Teilnehmenden pro Maßnahme sinnvoll, damit die BA in der Lage ist, einheitlich die BDKS zu errechnen.

Allerdings ist dabei immer zu beachten, dass – wie in der Vergangenheit auch praktiziert – die Festlegung der Anzahl der Teilnehmenden pro Maßnahmen indirekt auch Eingang auf die Förderung von Maßnahmen durch Arbeitsagenturen, Jobcenter und zugelassene kommunale Träger in Form der angemessenen Gruppengröße hat.

Der DGB plädiert deshalb eindringlich auf eine Absenkung der Teilnehmendenzahl bei Gruppenmaßnahmen in der Kalkulation auf höchstens zehn Teilnehmende. Dies ist sachlich darin begründet, dass mit der Qualifizierung von Arbeitslosen mit besonderen Unterstützungsbedarfen sowie der Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, andere pädagogische, organisatorische und finanzielle Aufwände für die durchführenden Anbieter verbunden sind. Bei diesen Zielgruppen wird häufig nur mit geringen Teilnehmerzahlen zu rechnen sein, die weit entfernt sind von der hier vorgeschlagenen Teilnehmerzahl von zwölf Personen.

Absatz 4

Die hier vorgeschlagene Einführung eines Korridors bei der Zulassung von Maßnahmen, wenn die kalkulierten Kosten um bis zu 20 Prozent über den durchschnittlichen Kostensätzen liegen, erhöht einerseits den Entscheidungsspielraum der FKS, andererseits wird dieser Entscheidungsspielraum an Rechtfertigungsgründe von notwendigen besonderen Aufwendungen gebunden. Als solche besonderen Aufwendungen sollen vor allem Kosten berücksichtigt werden können, die auf eine überdurchschnittliche Betreuung oder eine besondere räumliche oder technische Ausstattung zurückzuführen sind. Auch die Kosten für eine barrierefreie Ausgestaltung einer Maßnahme muss anerkannt werden. Darüber hinaus können auch Maßnahmen zugelassen werden, wenn sie mit weniger als zwölf Teilnehmenden kalkuliert werden.



Bewertung:

Der DGB begrüßt die Einführung eines Korridors zur begründeten Überschreitung der BDKS sowie die Erhöhung des Entscheidungsspielraums für die FKS. Der DGB hofft, dass durch diesen erweiterten Handlungsspielraum für Bildungsanbieter und FKS das Zulassungsgeschehen flexibler gestaltet und den Anforderungen des Weiterbildungsmarktes besser gerecht wird. Der DGB befürchtet allerdings auch, dass die vorgeschlagenen Kriterien von den prüfenden Stellen so interpretiert werden, dass die Dokumentations- und Prüfaufwände nochmals deutlich steigen könnten. Letzteres sollte aus Sicht des DGB ausgeschlossen werden, um eine weitere Bürokratisierung des Zulassungsgeschehens zu vermeiden.

Bei der Neufassung dieses Absatzes scheint die bisherige Vorschrift verloren gegangen zu sein, dass bei der Prüfung, ob die Kosten einer Maßnahme die BDKS nicht unverhältnismäßig übersteigen, die Besonderheiten der Maßnahme und ihre inhaltliche Qualität zu berücksichtigen sind. Der DGB schlägt vor, dass die Berücksichtigung der inhaltlichen Qualität als Rechtfertigungsgrund von notwendigen besonderen Aufwendungen wieder in den Absatz 4 integriert wird.

Absatz 5

Der neue Absatz 5 regelt, dass die BA bei der Ermittlung der Bundesdurchschnittskostensätze zukünftig neben der Preisentwicklung auch die Lohnentwicklung berücksichtigen kann. Dies gilt für den Fall, dass die Bundesdurchschnittskostensätze auf der Grundlage der von den fachkundigen Stellen gemeldeten Kostensätze stagnieren oder der ermittelte Anstieg hinter der allgemeinen Preisentwicklung und der Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung zurückbleibt.

Bewertung:

Der DGB kritisiert, dass die Berücksichtigung der Preisentwicklung und der Lohnentwicklung bei der Ermittlung der BDKS als eine Ermessensentscheidung ausgestaltet werden soll. Der DGB schlägt nachdrücklich vor, die Preis- und Lohnentwicklung regulär und verpflichtend zu berücksichtigen. Darüber hinaus kritisiert der DGB die Bezugnahme auf die Lohnentwicklung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung. Der DGB schlägt vor, bei dieser Bezugnahme die berufliche Erwachsenenbildung durch die Lohnentwicklung des Tarifvertrags zum Mindestlohn in der Weiterbildung nach dem Entsendegesetz als untere Haltelinie zu ersetzen. Für die berufliche Weiterbildung existiert der (Mindestlohn-)Tarifvertrag nach dem Entsendegesetz (s.u.), dessen Werte bereits bis Ende 2022 ausverhandelt sind. Hier ließe sich eine plausible Referenz zwischen der Entwicklung des BDKS und derjenigen des (Mindestlohn-)Tarifvertrag herstellen.



Gruppe 1			
01.01.2019	3,00 %	15,72 €/h	2.665,67 €
01.01.2020	3,00 %	16,19 €/h	2.745,37 €
01.01.2021	3,00 %	16,68 €/h	2.828,46 €
01.01.2022	3,00 %	17,18 €/h	2.913,25 €
	+ 12,55 %	+ 1,92 €	+ 325,58 €
Der Mindestlohn steigt in Gruppe 1 bis zum 1. Januar 2022 um 12,55 %.			
Gruppe 2			
01.01.2019	3,50 %	15,79 €/h	2.677,54 €
01.01.2020	3,75 %	16,38 €/h	2.777,59 €
01.01.2021	3,90 %	17,02 €/h	2.886,12 €
01.01.2022	4,00 %	17,70 €/h	3.001,42 €
	+ 16,03 %	+ 2,44 €	+ 413,75 €
Der Mindestlohn steigt in Gruppe 2 bis zum 1. Januar 2022 um 16,03 %.			

Werden tarifliche Löhne nach dem Tarifvertragsgesetz gezahlt, sind diese zu erstatten. Generell sind Tarifentwicklungen entsprechend zu berücksichtigen.

Die Erwachsenenbildung ist begrifflich nicht eindeutig definiert. Von daher ist eine Orientierung an der Preisentwicklung in einem Bereich schwierig, wenn der Bereich nicht klar abgrenzbar ist. Gemeinhin wird unter Erwachsenenbildung die allgemeine Weiterbildung, in der Regel nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder geregelte Weiterbildung verstanden. Es handelt sich hierbei aber um einen sehr viel breiteren Bereich als die von der VHS-Statistik erfassten Weiterbildung, auch die Weiterbildungsstatistik im Verbund (durchgeführt vom DIE) erfasst nicht alle Bereiche der Erwachsenenbildung, bzw. zu viel, wenn Teile der beruflichen Bildung (z.B. von den Volkshochschulen durchgeführt) einbezogen werden. Von daher gibt es keine umfassende Statistik, die eine Grundlage darstellen kann. Zum anderen ist gerade der Bereich der Erwachsenenbildung durch einen großen Anteil prekärer Beschäftigung geprägt. Der Anteil von Honorartätigkeit ist in den Volkshochschulen auf einem Niveau wie kaum in anderen Bereichen der Weiterbildung und sollte daher nicht Maßstab sein.

Absatz 6

Die hier neugefasste Regelung zum Kostenzustimmungsverfahren durch eine zuständige Stelle der BA bei Überschreiten des Korridors entspricht der geltenden Regelung nach § 4 Absätze 2 und 3, die mit der Neufassung gestrichen werden.

Bewertung:

Der DGB hat aus technischer Sicht gegen eine Neufassung der Regelung keine Einwände. Der DGB hält weiter an seiner Ablehnung des Kostenzustimmungsverfahrens fest. Bereits bisher hat es sich als dysfunktional und als echtes Hindernis erwiesen. Sollte dennoch am Kostenzustimmungsverfahren festgehalten werden, hält der DGB es für erforderlich, dass Kriterien und Verfahren der Kostenzustimmung offengelegt und nachvollziehbar gestaltet werden.



§ 7

Mit der Neufassung der Übergangsregelung sollen die BDKS für den Bereich der beruflichen Weiterbildung zum 1. August 2020 einmalig um 20 Prozent angehoben werden. Damit solle auch Spielraum geschaffen werden für die Verringerung der Teilnehmerzahlen bei Gruppenmaßnahmen. Für die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollen die BDKS wie bisher ermittelt und festgestellt werden.

Bewertung:

Der DGB begrüßt den Vorschlag einer einmaligen Sockelanhebung für die BDKS im Bereich der beruflichen Weiterbildung. In den vergangenen Jahren sind die BDKS kaum gestiegen, obwohl die Bildungsträger in der Vergangenheit deutliche Lohn- und Mietkostensteigerungen zu bewältigen hatten. Aus Sicht des DGB reicht eine einmalige Anhebung um 20 Prozent allerdings bei weitem nicht aus, um den Kostensteigerungen der letzten Jahre wirksam entgegenwirken zu können. Der DGB plädiert für eine einmalige Anhebung der BDKS im Bereich der beruflichen Weiterbildung um 40 Prozent.