

Arbeitslose besser fördern

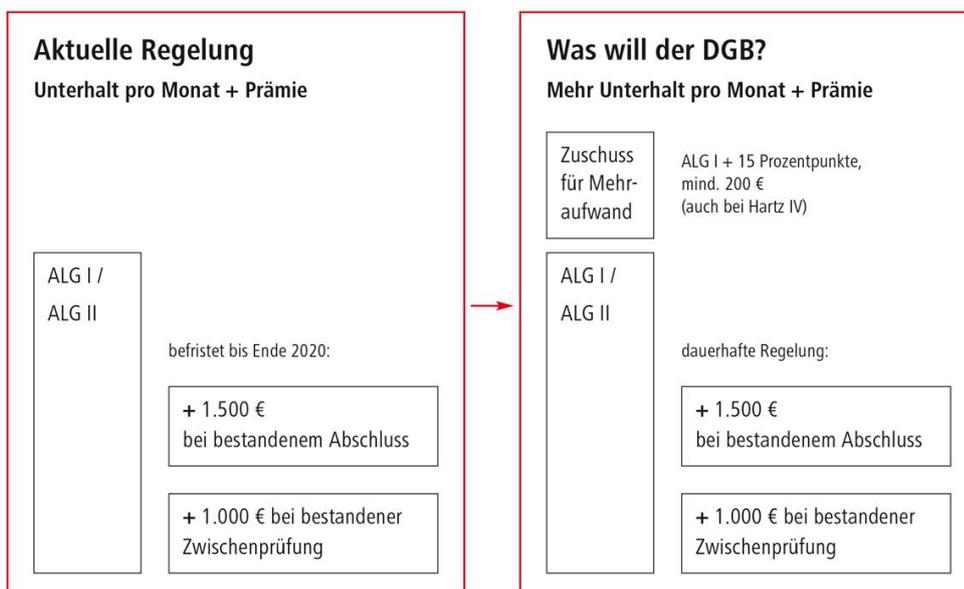
DGB fordert bei Arbeitslosigkeit: Recht auf Weiterbildung mit monatlichem Zuschuss bei Weiterbildungsteilnahme

Worum geht's?

- In Folge der Nationalen Weiterbildungsstrategie hat Arbeitsminister Hubertus Heil die Einführung des Rechts auf das Nachholen des Berufsabschlusses angekündigt. Damit wird eine jahrelange Forderung des DGB aufgegriffen. Damit durch dieses Recht auch eine arbeitsmarktpolitische Wirkung entfaltet werden kann, ist eine bessere finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen in auf den Abschluss bezogene Weiterbildungsmaßnahmen unabdingbar.
- Der DGB fordert, 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 gelten.
- Darüber hinaus fordert der DGB, 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.

Gliederung:

- Einleitung
- 1 Zur Arbeitsmarktsituation von gering qualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
 - 1.1 Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)
 - 2 Finanzielle Hürden durch einen monatlichen Zuschuss bei Weiterbildungsteilnahme beseitigen
 - 2.1 Rückblick auf Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes zur finanziellen Unterstützung bei Weiterbildungsteilnahme
 - 2.2 ESF-Modellprojekt in Bremen: „Qualifizierungsbonus“
 - 3 Fazit: Forderungen des DGB
 - 3.1 Beispielrechnungen auf Basis des DGB Vorschlags



Einleitung

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie¹ wurde die Einführung des Rechts auf das Nachholen eines Berufsabschlusses nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss – entsprechend der persönlichen Eignung sowie der Arbeitsmarktorientierung – verabredet. In diesem Zusammenhang soll eine Relativierung des Vermittlungsvorrangs im Hartz-IV-System (SGB II) entsprechend der Regelungen in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) geprüft werden. Darüber hinausgehende Rechtsansprüche sind im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie nicht konsensfähig.

Weiter ist unter den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie 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.

Beide Forderungen – sowohl das Recht auf Nachqualifizierung als auch die Einführung eines monatlichen Zuschusses zur Qualifizierung, um die Opportunitätskosten zu decken – hat der DGB im Rahmen eines 10-Punkte-Plans² in die Nationale Weiterbildungsstrategie eingebracht. Nur mit einem monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld können viele Arbeitslose überhaupt erst in die Lage versetzt werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen.

Nun hat das Arbeitsministerium diese Punkte im Ergebnisbericht „Anpacken“ im Rahmen des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit. Neue Sicherheit.“ aufgegriffen. Hinsichtlich des Weiterbildungszuschusses erfolgt folgende Konkretisierung: Die derzeit befristete Regelung zur Prämie für die erfolgreiche Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen solle bis Ende des Jahres 2025 verlängert werden. Weiter heißt es:

¹ Die Nationale Weiterbildungsstrategie ist ein Zusammenschluss ihrer Partner mit dem Ziel, Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt zu formulieren und Impulse für eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland zu geben, die die selbstbestimmte Gestaltung individueller Bildungs- und Erwerbsbiografien und die gestiegene Verantwortung der Weiterbildungsakteure unterstreichen. Zu den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie gehören BMAS, BMBF, BMWi, die Wirtschafts- und Sozialpartner, die Bundesagentur für Arbeit sowie die Länder.

² siehe www.dgb.de/-/CEW

„Das BMAS setzt sich dafür ein, einen monatlichen Anreiz zur Aufnahme und nachhaltigen Teilnahme an einer Weiterbildungsteilnahme zu setzen. Das BMAS wird auch unter Berücksichtigung von Ergebnissen des sogenannten Bremer Modells prüfen, welche Anreize bei einer Weiterbildung mit dem Ziel Berufsabschluss erfolgreich sind.“³

Der DGB fordert die Einführung des Rechts auf Nachqualifizierung schon im Rahmen des Arbeit-von-morgen-Gesetzes. Dazu gehört zwingend die Wiedereinführung einer monatlichen Unterstützungsleistung bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere bei Umschulungen, und zwar in beiden Rechtskreisen. Es liegen genug arbeitsmarktpolitische Erfahrungen und Argumente vor. Es braucht keine weiteren Ergebnisse, um zu prüfen, welche Anreize bei Weiterbildung erfolgreich sind. Vielmehr muss gehandelt werden, um finanzielle Ermöglichungsstrukturen zu schaffen, die bislang in der Arbeitsmarktpolitik fehlen.

1 Zur Arbeitsmarktsituation von gering qualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

Dass sich die Partner im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie auf die Einführung des Rechts auf das Nachholen eines Berufsabschlusses nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss – entsprechend der persönlichen Eignung sowie der Arbeitsmarktorientierung – verständigen konnten, ist u.a. der jahrelangen dramatischen Situation dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt geschuldet, deren Fachkräftepotential nicht ausreichend erschlossen wird. Beschäftigte ohne Berufsabschluss haben nicht nur das größte Risiko, von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, sie machen auch mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen aus. Knapp ein Drittel der Arbeitslosen im Versicherungssystem ist gering qualifiziert, im Hartz-IV-System sind es mehr als zwei Drittel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB).

Arbeitsmarktrisiken von Geringqualifizierten

Berichtsjahr 2018, Angaben in Prozent

Qualifikationsgruppe	Arbeitslosenquote	Verfestigung: Anteil Langzeitarbeitslose	Anteil der Qualifikationsgruppe an den Erwerbspersonen	Anteil der Qualifikationsgruppe an den Arbeitslosen	Anteil der Qualifikationsgruppe an den SV-Beschäftigten am Wohnort
insgesamt	5,2	34,8	100,0	100,0	100,0
ohne Berufsausbildung	18,3	38,1	14,9	52,6	10,3
mit betrieblicher/ schulischer Berufsausbildung	3,3	33,2	62,8	39,4	68,1
Akademiker*innen	2,2	20,3	19,5	8,0	17,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Zukunftsdialog: Neue Arbeit. Neue Sicherheit: Anpacken: Ergebnisbericht: Handlungsempfehlungen, Berlin, S. 40

1.1 Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)

Um dem hohen Arbeitsmarktrisiko Geringqualifizierter zu begegnen, gibt es zwei Förderstränge: während der Beschäftigung und bei Arbeitslosigkeit.

Die Weiterbildung gering qualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer*innen kann durch die komplette Übernahme der Weiterbildungskosten und der entfallenen Arbeitsentgeltkosten gefördert werden, wenn die Person über keinen Berufsabschluss mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer verfügt oder als wieder ungelernt gilt. Letzteres ist der Fall, wenn sie zwar einen Berufsabschluss hat, aber aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit ihren Beruf voraussichtlich nicht mehr ausüben kann. Im vergangenen Jahr hatte gut ein Drittel der geförderten Beschäftigten keinen (verwertbaren) Berufsabschluss. Dabei handelt es sich um keine große Gruppe. Insgesamt wurden im Juni 2019 26.000 Arbeitnehmer*innen während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gefördert.

Aus der nachfolgenden Tabelle (nächste Seite) geht hervor, wie häufig eine Umschulung bzw. Nachqualifizierung insgesamt gefördert wird. Dabei fallen zwei Aspekte sofort auf:

Zum einen kam es in Folge der Hartz-Reformen zu einem massiven Einbruch an geförderter beruflicher Weiterbildung. Nicht einmal die Hälfte an Förderfällen im Vergleich zur Zeit vor der Agenda 2010 wird erreicht, wenngleich allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren klar ist, welche Bedeutung die Förderung von beruflicher Weiterbildung gerade auch im Strukturwandel hat. Zum anderen fällt auf, dass Arbeitslose im Hartz-IV-System kaum an beruflicher Weiterbildung teilnehmen.

Zum Vergleich: In 2018 waren 801.929 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt in der Arbeitslosenversicherung registriert. 96.384 Teilnehmer*innen haben eine berufliche Weiterbildung absolviert (Bestand, Jahresdurchschnitt), was einem Anteil von 10,7 Prozent entspricht. Bei abschlussbezogener Weiterbildung lag der Anteilswert bei 5,7 Prozent. Deutlich niedriger sind die Chancen im Hartz-IV-System, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Hier waren in 2018 1.538.153 Arbeitslose registriert. 52.646 Teilnehmer*innen haben an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Das entspricht einem Anteilswert von 3,3 Prozent. Bei abschlussbezogener Weiterbildung lag der Anteil sogar bei nur 1,4 Prozent.

Betrachtet man die Eintritte in die geförderte Weiterbildung in beiden Rechtskreisen im aktuellen Monat Juli 2019 und nicht die Durchschnittswerte (siehe folgende Abbildung auf der nächsten Seite), so fällt auf, dass die unterschiedlichen Chancen weiter bestehen bleiben und dass die bestehende Zielgruppe sogar noch seltener erreicht wird.

Diese Unterschiede bei der Förderung zwischen den beiden Systemen liegen zum einen darin, dass Arbeitslose im Hartz-IV-System oftmals weitere Unterstützung benötigen. Die unterschiedlichen Förderzahlen zeigen aber auch ganz klar die unterschiedliche Ausrichtung und die damit unterschiedlich verteilten Chancen auf beruflichen Aufstieg aus schwierigen Lebensumständen.

Ungleiche Chancen in den Rechtskreisen

Bestand an Teilnehmenden in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) inklusive Rehabilitanden in beruflicher Weiterbildung, nach dem Rechtskreis der Kostenträgerschaft des/der Teilnehmenden, Deutschland, Zeitreihe, Jahresdurchschnitte (JD) 2001-2018

Zeitraum	insgesamt		darunter SGB III		darunter SGB II	
	FbW insgesamt	darunter mit Abschluss	FbW insgesamt	darunter mit Abschluss	FbW insgesamt	darunter mit Abschluss
2001	352.443	151.812	352.443	151.812	-	-
2002	339.918	153.750	339.918	153.750	-	-
2003	259.922	146.028	259.922	146.028	-	-
2004	184.418	115.597	184.418	115.597	-	-
2005	114.350	72.080	95.706	68.832	18.645	3.249
2006	124.878	46.413	72.070	32.774	52.808	13.639
2007	131.780	35.820	64.731	14.360	67.048	21.460
2008	155.422	36.912	73.040	11.471	82.381	25.442
2009	203.832	47.020	108.732	18.054	95.100	28.966
2010	197.172	65.115	101.666	32.804	95.507	32.311
2011	170.322	70.232	94.011	40.008	76.310	30.224
2012	140.451	61.363	69.557	36.028	70.895	25.335
2013	147.651	63.039	79.913	38.254	67.738	24.785
2014	151.793	70.931	86.500	44.756	65.293	26.175
2015	154.924	74.989	89.239	47.109	65.685	27.881
2016	154.269	73.604	91.277	47.125	62.992	26.479
2017	154.018	71.777	94.929	47.209	59.087	24.567
2018	149.030	70.662	96.384	48.490	52.646	22.172

Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Qualifizierungen im SGB II (Juli 2019)

Anteil Eintritte FbW/FbW-abschlussorientiert (ao) am Bestand ELB



Qualifizierungen im SGB III (Juli 2019)

Anteil Eintritte FbW/FbW-abschlussorientiert (ao) am Potential



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

2 Finanzielle Hürden durch einen monatlichen Zuschuss bei Weiterbildungsteilnahme beseitigen

Für die Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung müssen Arbeitslose in dieser Zeit mit ihrem Arbeitslosengeld auskommen. Das waren laut BA-Statistik im Durchschnitt im Juli 2019 995 Euro (Stand: Sept. 2019). Bei einer Umschulung, die in der Regel 24 Monate dauert, ist ein Einkommen auf 60 bzw. 67 Prozent des vorherigen pauschalierten Nettoentgelts oftmals eine unzumutbare Härte. Hilfebedürftige müssen in diesem Zeitraum von ihrem monatlichen Hartz-IV-Bezug leben. Anders als bei einem Ein-Euro-Job gibt es hier keine monatliche Mehraufwandsentschädigung.

Allerdings erhalten Teilnehmer*innen an einer durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter geförderten beruflichen Weiterbildung seit Sommer 2016 eine Prämie, wenn die Weiterbildung zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt.

Fehlsignal: Kaum finanzielle Unterstützung für Arbeitslose bei Weiterbildung

Das erhalten Arbeitslose zusätzlich zum ALG bzw. zu Hartz IV, die für 24 Monate an folgender Maßnahme teilnehmen:

Bei einer abschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung mit bestandenen Prüfungen¹ im Versicherungs- und im Hartz-IV-System:

2.500 €



Bei einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (sog. Ein-Euro-Job)² im Hartz-IV-System:

4.644 €



¹ nach § 131 a SGB III

² Nach § 16d SGB II können arbeitslose Hartz-IV-Empfänger*innen zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit in Arbeitsgelegenheiten (AGH bzw. Ein-Euro-Job) zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind. Bei den Ein-Euro-Jobs handelt es sich um ein nachrangiges Instrument.

Das vereinfachte Rechenbeispiel bezieht sich auf eine durchschnittliche Mehraufwandsentschädigung von 1,50 Euro pro Stunde bei 30 Stunden pro Woche. Der monatliche Betrag von 193,50 Euro (Faktor von 4,3) ist auf 24 Monate hochgerechnet.

Quelle: Eigene Darstellung

Die Prämie soll der Motivation dienen und die Abbruchquoten senken. Eine bessere materielle Unterstützung, die den Erfordernissen der Weiterbildung gerecht wird und finanzielle Hürden abbaut, gibt es hingegen nicht.

Besonders hoch sind die finanziellen Hürden im Hartz-IV-System für eine Weiterbildungsteilnahme, denn im Hartz-IV-Satz sind faktisch so gut wie keine Gelder für Bildung vorgesehen. So haben Arbeitslose bei Hilfebedürftigkeit die Wahl, ob sie sich ihre Lernmaterialien vom Munde oder anderen Bedarfen des täglichen Lebens absparen wollen. Auch in der Rubrik, die für Freizeit, Unterhaltung und Kultur steht, sind kaum Gelder für Bücher etc. eingepreist.

So viel Geld ist in den Hartz-IV-Sätzen für Bildung enthalten (2019)

EVS Nr. ¹	EVS-Abteilungen und Beispiele für Einzelpositionen	Alleinstehende (RBEG-Stufe 1)	Partner*in (RBEG-Stufe 2)
9	Zeitungen, Zeitschriften	5,85 €	5,27 €
	Bücher, Broschüren	4,96 €	4,47 €
10	Bildung (Kurse u.ä.)	1,10 €	0,99 €
	Regelsatz-Summe	424 €	382 €

¹ Die nummerierten Ausgabenpositionen entsprechen den so genannten Abteilungen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS), die Grundlage für die Regelsätze sind. Die Zusammensetzung der Regelsätze wurde der Begründung zu §§ 5 und 6 Regelbedarfsermittlungsgesetz (RBEG laut Bundestags-Drucksache 18/9984, S. 35ff) entnommen. Die dort ausgewiesenen absoluten Geldbeträge wurden in Prozentanteile umgerechnet (= Struktur der Regelsätze) und auf die ab 2019 geltenden Regelsätze gemäß Regelbedarfsstufen-Fortschreibungsverordnung (RBSFV) 2019 angewandt. D.h.: Die Angaben beziehen sich auf die ab dem 1.1.2019 geltenden Regelsätze pro Monat.

Quelle: Berechnungen der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen

Tatsache ist: Der durch die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung entstehende finanzielle Mehrbedarf, den die Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen überwiegend selbst tragen müssen⁴, wird nicht gedeckt. Und das bei einer Gruppe, die im Mangel lebt und zwingend auf aufstiegsmobilitätsfördernde Unterstützung angewiesen ist, um aus ihrer prekären Situation aufzusteigen.

Nach EU-SILC-Daten waren 2017 über 70 Prozent der Arbeitslosen armutsgefährdet⁵. Der Anteil ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen.

⁴ Die in der Arbeitsförderung nach § 83 SGB III vorgesehenen Weiterbildungskosten decken nicht den gesamten finanziellen Mehraufwand bei Weiterbildung.

⁵ Definition für Leben in Europa (EU-SILC): Die Armutsgefährdungsquote ist ein Indikator zur Messung relativer Einkommensarmut und wird – entsprechend dem EU-Standard – definiert als der Anteil der Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60 % des Median der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung (in Privathaushalten) beträgt. Das Äquivalenzeinkommen ist ein auf der Basis des Haushaltsnettoeinkommens berechnetes bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied.

Enorm hohe Armutsgefährdung Arbeitsloser

Armutsgefährdungsquote (monetäre Armut) nach Sozialleistungen in Deutschland nach dem überwiegenden Erwerbsstatus im Vorjahr und dem Bildungsstand, Anteile in Prozent

Erhebungsjahr ¹										
Sozialdemographische Untergliederung	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
nach dem überwiegenden Erwerbsstatus² im Vorjahr										
erwerbstätig	7,1	6,8	7,2	7,7	7,8	8,6	9,9	9,7	9,5	9,1
arbeitslos	56,8	61,9	70	67,8	69,3	69,3	67,4	69	70,5	70,6
nach dem Bildungsstand										
niedrig	21,9	22,1	24,5	24,4	23,9	23,9	27,1	27,2	29,4	28,1
mittel	13,7	14,6	14,1	14,7	14,8	15,4	16,1	16,2	16,1	15,9
hoch	8,6	8,1	7,9	7,7	8,3	9	10,5	10,2	9,3	10,8

¹ Personen ab 16 Jahren

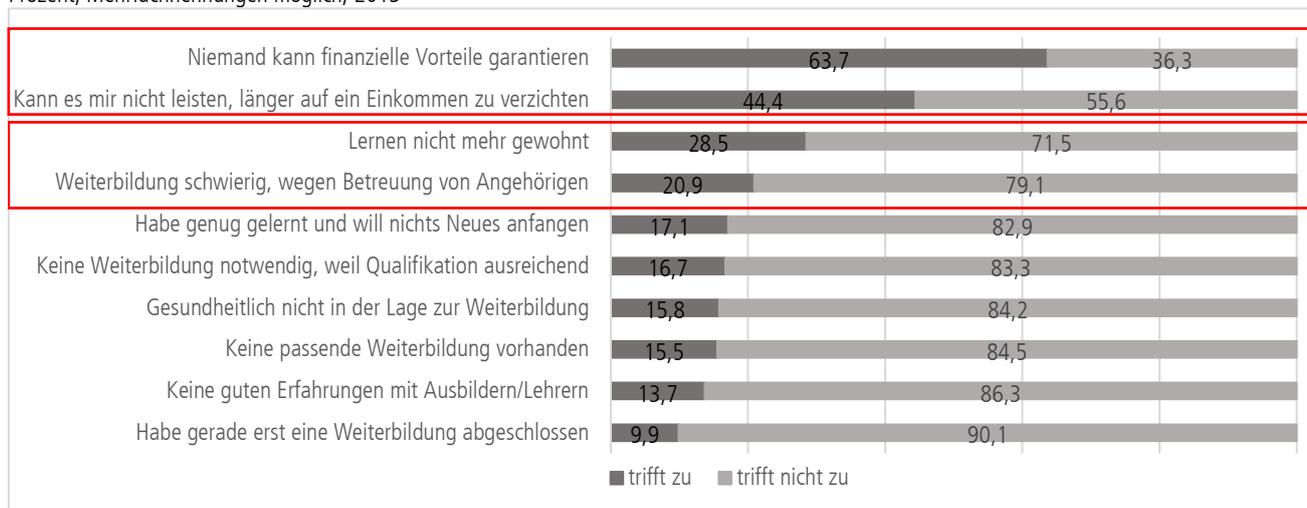
² Überwiegender Erwerbsstatus über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten im Vorjahr der Erhebung.

Quelle: Destatis, Stand: April 2019

Eine IAB-Untersuchung aus 2014 von Dietz und Osiander, die sich mit Weiterbildungsbarrieren von Arbeitslosen befasst, kommt zu dem Ergebnis, dass am häufigsten monetäre Aspekte genannt werden, warum keine Weiterbildung aufgenommen werden kann. So antworten 44 Prozent der Befragten, nicht längere Zeit auf ein reguläres Einkommen verzichten zu können.

Weiterbildungsbarrieren: finanzielle Aspekte überwiegen

Schwierigkeiten, die Arbeitslose im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsmaßnahme sehen, Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, 2013



Quelle: IAB-Kurzbericht 14/2014

Doch obwohl die Erkenntnisse nun seit Jahren vorhanden sind, dass sich viele der Betroffenen eine Umschulung schlichtweg nicht leisten können, hat sich an den Rahmenbedingungen kaum was geändert. Auch die Prämien sind für den fortlaufenden Unterhalt nicht auskömmlich. Vielmehr liegt der Fokus der Diskussion, warum Arbeitslose nicht an Weiterbildung teilnehmen, oft auf der individuellen Problemzuschreibung der Betroffenen und ist damit sehr oft stark defizitorientiert.

Das ist besonders bitter, denn: Eine Arbeitsmarktpolitik, die finanzielle Hürden zu einer Weiterbildungsteilnahme nicht aus dem Weg räumt, trägt weder dazu bei, dringend notwendige Potentiale zur Fachkräftesicherung zu erschließen, noch sendet sie den von Arbeitslosigkeit und Armut betroffenen Menschen Mut, da berufliche Aufstiege unter diesen Bedingungen nur schwer realisierbar sind. Die Forderung nach einer neuen Weiterbildungskultur – wie sie im Koalitionsvertrag der Bundesregierung proklamiert wird – darf vor Arbeitslosen nicht Halt machen. Andernfalls trüge die Bundesregierung mit ihrer Arbeitsmarktpolitik zur weiteren Armutsgefährdung von Arbeitslosen und damit zu einer weiteren Spaltung der Gesellschaft bei.

2.1 Rückblick auf Regelungen des Arbeitsförderungsgesetzes zur finanziellen Unterstützung bei Weiterbildungsteilnahme

Mit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) von 1969 wurde Weiterbildung und Umschulung für die vom Strukturwandel betroffenen Beschäftigten auch bei eingetretener Arbeitslosigkeit mehr als drei Jahrzehnte gezielt gefördert. Der Kreis der Begünstigten war im Rahmen des AFG zu Beginn nicht nur auf die Beitragsgemeinschaft beschränkt. So konnte anfangs auch ein Studium oder die Aufstiegsfortbildung über das Unterhaltsgeld UHG – letzteres zum Teil zu eigenen Konditionen – gefördert werden. Nach und nach wurde das UHG aus Haushaltgründen eingeschränkt und der Rechtsanspruch aufgeweicht. Mit der Eingliederung des AFG in das Sozialgesetzbuch III wurde berufliche Weiterbildung zur Ermessensleistung, die finanziell nicht mehr attraktiv ist. Mit der Agenda 2010 änderte sich dann auch der Blick auf Weiterbildung: Ab jetzt ging es um eine schnelle Integration in jedwede Beschäftigung. Erst aufgrund bestehender Fachkräftengpässe gelang es der Arbeitnehmergruppe in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit langsam, eine Umkehr in der Arbeitsmarktpolitik einzuleiten. Abschlussbezogene Weiterbildungen gewannen wieder an Bedeutung, ebenso die Förderung von Beschäftigten mit hohen Arbeitsmarktrisiken. Durch das Weiterbildungsstärkungsgesetz von 2016 und dem Qualifizierungschancengesetz von 2018 wurde diese Entwicklung weiter konsequent unterstützt. Nun stehen vor dem Hintergrund des beschleunigten Strukturwandels mit den Eckpunkten zum Arbeit-von-morgen-Gesetz die nächsten Schritte an. Um Rückschlüsse auf den aktuellen Handlungsbedarf zu ziehen lohnt es sich, verstärkt auf die Regelungen zu und Erfahrungen mit dem Unterhaltsgeld (UHG) zu blicken, einer Regelung zur monatlichen Unterstützung bei Weiterbildung.

Regelungen im AFG zum monatlichen Unterhalt bei beruflicher Weiterbildung

Arbeitsförderungsgesetz (1969)
<ul style="list-style-type: none"> • auf die im AFG vorgesehenen Maßnahmen wird ein Rechtsanspruch eingeräumt • das monatliche UHG in Höhe von 75% des Nettoarbeitsentgelts wird bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Umschulung auf 81,25% für die ersten sechs Monate und auf 87,5% für die weitere Dauer der Maßnahme angehoben • weitere Dynamisierung des UHG: nach Ablauf des ersten Jahres einer Maßnahme und danach alle sechs Monate wird das Bemessungsentgelt um jeweils 4% erhöht
(1975)
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des UHG für Teilnehmer*innen an Fort- und Umschulungsmaßnahmen auf einheitlich 90% des Nettoarbeitsentgelts
Haushaltsstrukturgesetz (1976)
<ul style="list-style-type: none"> • nur noch Beitragszahler*innen mit einer Mindestdauer von drei Jahren vorheriger Beitragszahlung haben Weiterbildungsanspruch • Kürzung des UHG von 90% auf 80% des Nettoarbeitsentgelts bei arbeitsmarktpolitisch "notwendigen" Maßnahmen (großes UHG) und auf 58% bei arbeitsmarktpolitisch "zweckmäßigen" Maßnahmen (Aufstiegsfortbildungen) (kleines UHG)
5. Gesetz zur Änderung des AFG (1979)
<ul style="list-style-type: none"> • Das "große" UHG (80%) wird auch jenen Personen gezahlt, die einen "Mangelberuf" ergreifen wollen.
Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (1982)
<ul style="list-style-type: none"> • Kürzung des sog. großen UHG von 80% auf 75% bzw. 68% (Personen mit bzw. ohne unterhaltsberechtigten Kindern) des vormaligen Nettoentgelts • Umstellung des UHG bei sog. Zweckmäßigkeitförderung auf Darlehen
Haushaltsbegleitgesetz (1984)
<ul style="list-style-type: none"> • Kürzung des großen UHG von bisher 75%/68% auf 70%/63% des vormaligen Nettoentgelts • bei sog. Zweckmäßigkeitförderung wird das UHG-Darlehen nur noch als Kann-Leistung gewährt, auf die damit kein Rechtsanspruch mehr besteht
7. Gesetz zur Änderung des AFG (1986)
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des UHG von 70%/63% auf 73%/65% des vormaligen Nettoentgelts • bei sog. Zweckmäßigkeitförderung wird das UHG-Darlehen von einer Kann-Leistung wieder zu einem Rechtsanspruch
Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1994)
<ul style="list-style-type: none"> • der bisherige Rechtsanspruch auf UHG bei Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wird in eine reine Kann-Leistung der BA umgewandelt • die Möglichkeit der Gewährung von UHG-Darlehen bei den arbeitsmarktpolitisch zweckmäßigen Maßnahmen wird aus dem AFG gestrichen • der UHG-Unterstützungssatz wird von 73%/65% auf 67%/60% des Nettoarbeitsentgelts gekürzt → das entspricht der Höhe der heutigen Regelung

Quelle: Auszüge aus: Johannes Steffen: [Sozialpolitische Chronik](#), 2018

Die Darstellung zeigt: Die monatliche finanzielle Besserstellung von Arbeitslosen in Umschulungsmaßnahmen ist arbeitsmarktpolitisch lange erprobt und integrativer Bestandteil einer investiven Arbeitsmarktpolitik.

2.2 ESF-Modellprojekt in Bremen: „Qualifizierungsbonus“

Im Sommer startete mit einer Laufzeit von circa vier Jahren ein Modellprojekt in Bremen mit dem Ziel, durch eine monatliche finanzielle Unterstützung in Höhe von 150 € die Aufnahme einer vom Jobcenter finanzierten Umschulung attraktiver zu gestalten. Anders als nach den rechtlichen Regelungen im Hartz-IV-System werden die zusätzlichen 150 Euro pro Monat nicht als Einkommen auf den Regelsatz angerechnet. Im Gegenzug entfällt die Weiterbildungsprämie bei bestandener Zwischen- und Abschlussprüfung.

Hintergrund des Bremer Modellprojektes ist, dass fast 70 Prozent der Langzeitarbeitslosen in Bremen und Bremerhaven über keine oder keine am Arbeitsmarkt verwertbare Berufsausbildung verfügen. Das Modellvorhaben wird aus ESF-Mitteln finanziert und begleitend wissenschaftlich evaluiert.

Mit dem Bremer Modellprojekt ist aber auch die Hoffnung verbunden, durch das Aufzeigen des Erfolges eine bundesweite Reform anzustoßen.

3 Fazit: Forderungen des DGB

Der grundlegende Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft führt zu massiven Umstrukturierungen von Produktionsprozessen und Beschäftigung. Zentral ist es in diesem Prozess, allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Hierzu sind verschiedene Aktivitäten und die Beteiligung mehrerer Akteure nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen eine zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik dabei als einen wichtigen Schlüssel zur Teilhabe an Guter Arbeit und setzen sich deshalb dafür ein, bessere Bildung und Unterstützungsleistungen zur Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen zu gewährleisten, die mit neuen bzw. sich verändernden Kompetenzanforderungen Schritt halten müssen. Mit diesem Ziel hat der DGB ein 10-Punkte-Papier mit Forderungen in die Nationale Weiterbildungsstrategie eingebracht, siehe hier: www.dgb.de/-/CEW.

Um ein Recht auf Weiterbildung auch unmittelbar bei Eintritt in Arbeitslosigkeit zu sichern, fordert der DGB ein unmittelbares Qualifizierungsversprechen in beiden Rechtskreisen sowie ein Recht auf das Nachholen von Berufsabschlüssen. Denn nach wie vor ist ein fehlender Berufsabschluss der größte persönliche Risikofaktor sowohl für den Verlust des Arbeitsplatzes wie für eine spätere Bedürftigkeit. Zudem ist eine auf Beratung beruhende Qualifizierung der Vermittlung in beiden Rechtskreisen gleichzustellen.

Fokus in diesem Arbeitsmarktaktuell ist die bessere finanzielle Unterstützung bei Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit – ein Teilaspekt des 10-Punkte-Papiers. Insbesondere bei Umschulungen braucht es eine bessere finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen. Es

gibt keinen Grund, erst die Evaluierung des Bremer Modells abzuwarten. Schnelles politisches Handeln ist gefragt.

Deshalb fordert der DGB:

- Die Weiterbildungsprämien, die derzeit für bestandene Prüfungen gezahlt werden und befristet sind, sollen entfristet und durch ein fortlaufendes Weiterbildungsgeld ergänzt werden. Ein solcher Zuschlag zur Arbeitslosenunterstützung muss auch die bestehende Fehlkonstruktion überwinden, dass ein sogenannter Ein-Euro-Job mit durchschnittlich 180 Euro Mehraufwandsentschädigung pro Monat finanziell attraktiver ist als die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. In beiden Fällen entsteht ein Mehraufwand.
- Der DGB fordert bei abschlussbezogener Weiterbildung einen Zuschlag in Höhe von mind. 200 Euro pro Monat vor bzw. eine Erhöhung von 15 Prozentpunkten des ALG I. Bei geringem ALG-I-Bezug soll auch in der Arbeitslosenversicherung der Mindestbetrag von 200 Euro gelten. Dabei dient die Prämie der Motivation, während das fortlaufende Weiterbildungsgeld die Funktion der Ermöglichung hat.

Was spricht für den DGB-Vorschlag?

- ✓ Der Vorschlag ist ein wichtiger Schritt zur Fachkräftesicherung, um vorhandene Fachkräftepotentiale zu erschließen, um berufliche Perspektiven für Menschen in schwierigen Lebenslagen zu schaffen und um damit Zukunftsängste abzubauen. Zugleich trägt der Vorschlag zur Armutsbekämpfung bei. Dabei knüpft er an vorherige arbeitsmarktpolitische Instrumente an und schließt gezielt bestehende Lücken.
- ✓ Der Vorschlag zielt auf das Potential in beiden Rechtskreisen und ist ein Beitrag zur Überwindung des gespaltenen Arbeitsmarktes. Er stellt die Arbeitslosen in beiden Rechtskreisen gleich, unterstützt aber gezielt Geringverdiener*innen und betont dennoch den Charakter des Versicherungssystems. Die im Hartz-IV-System vorhandene Fehlkonstruktion, dass Ein-Euro-Jobs finanziell mehr gefördert werden als eine Umschulung, wird aufgehoben.
- ✓ Der Vorschlag ist finanzierbar, und es gibt genug Spielraum hierfür im Beitrags-haushalt. Der DGB rechnet im ersten Jahr mit Kosten in Höhe von 200 Mio. € bei Einführung in der Arbeitslosenversicherung, die mit steigender Weiterbildungszunahme entsprechend steigen. Damit verbunden sind positive Wirkungen auf den Arbeitsmarkt, die ihrerseits wiederum Rückflüsse generieren.
- ✓ Im Ergebnisbericht des Zukunftsdialogs des Bundesarbeitsministeriums werden staatlich geförderte Bildungs(teil)zeiten für eine selbstbestimmte berufliche Entwicklung vorgeschlagen. Der Finanzierungsweg soll noch geprüft werden. Die Einführung eines Unterhaltsgeldes, wie vom DGB vorgeschlagen, kann eine zentrale

Säule bei der Finanzierung von Bildungs(teil)zeiten werden, da es auf Beschäftigte übertragbar ist.

Auch wenn die bessere finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen während der Weiterbildung von weiterer grundlegender Bedeutung für das Nachholen von Berufsabschlüssen und Umschulungen ist, gibt es ergänzend noch weiteren gesetzlichen Änderungsbedarf. Hierzu wurde im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eine Vielzahl an Maßnahmen beschrieben, die es nun schnell gesetzlich zu regeln gilt. Hierzu zählen aus Sicht des DGB insbesondere die Einführung des Rechtsanspruches (s.o.), die Förderung des dritten Ausbildungsjahres in begründeten Fällen, mehr Zeit für eine qualifikationsgerechte Vermittlung nach Abschluss einer Umschulungsmaßnahme sowie verbesserte Rahmenbedingungen für den Erwerb von Grundkompetenzen. Bei Letzterem sind die Länder besonders in der Verantwortung, hier ihren Beitrag adäquat zu leisten.

3.1 Beispielrechnungen auf Basis des DGB-Vorschlags

Beispielrechnungen	Lohnsteuerklasse I / IV (ohne Kind)	Lohnsteuerklasse III (ohne Kind)
Bruttoentgelt	1.800 €	1.800 €
ALG W (heute)	767,70 €	852,00 €
ALG W neu 75 %	959,63 €	1.065,15 €
Mindestzuschlag 200 €	ja → 967,70 €	nein, da $\Delta = 213,15$ €

Beispielrechnungen	Lohnsteuerklasse III (mit Kind)	Lohnsteuerklasse V (mit Kind)
Bruttoentgelt	1.800 €	1.800 €
ALG W (heute)	951,60 €	710,40 €
ALG W neu 82 %	1.164,56 €	869,36 €
Mindestzuschlag 200 €	nein, da $\Delta = 212,64$ €	ja → 910,40 €

Beispielrechnungen	Lohnsteuerklasse I (ohne Kind)	Lohnsteuerklasse III (ohne Kind)
Bruttoentgelt	3.303 € (Median sv. Vollzeit)	3.303 € (Median sv. Vollzeit)
ALG W (heute)	1.256,10 €	1.419,90 €
ALG W neu 75 %	1.570,05 €	1.775,03 €

Beispielrechnungen	Lohnsteuerklasse III (mit Kind)	Lohnsteuerklasse V (mit Kind)
Bruttoentgelt	3.303 €	3.303 €
ALG W (heute)	1.585,80 €	1.159,20 €
ALG W neu 82 %	1.940,69 €	1.418,68 €

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Johannes Jakob, Sabrina Klaus-Schelletter

Stand: Oktober 2019

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>