



Ergänzende Stellungnahme der IG Metall zur DGB-Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

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

Das Wichtigste in Kürze

- **Umfassende Investitionen für Aus- und Weiterbildung nötig:**
Die Energie- und Klimakrise beschleunigen die Transformation. In den nächsten fünf bis zehn Jahren muss Deutschland auf enorme Transformationserfordernisse reagieren. Massive Investitionen im Bereich Aus- und Weiterbildung sind erforderlich, um erheblichen Qualifizierungsbedarfen und Fachkräftemangel zu begegnen.
- **Reform des § 82 SGB III richtig und angemessen.**
- **Attraktive Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes nötig:**
Die IG Metall begrüßt grundsätzlich, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll. Die betriebliche Anwendung des Instruments wird aber bei der aktuellen Ausgestaltung infrage gestellt. Hier muss dringend nachgebessert werden.
- **Bildungs(teil)zeit für grundlegende Weiterbildung:**
Mit einem Jahr bzw. zwei Jahren in Teilzeit ist die geplante Bildungs(teil)zeit zu kurz, um eine umfassende Weiterbildung zu ermöglichen. Die Bildungs(teil)zeit muss bis zu vier Jahre betragen können, um auch berufliche Neuorientierung zu ermöglichen. Tariflich geregelte Aufstockungen des Bildungszeitgeldes wären für Beschäftigte mit geringeren Einkommen ein wichtiges Element, die Nutzung (überhaupt) attraktiv zu machen und sollten möglich sein. AFBG-förderfähige Maßnahmen müssen förderbar werden.
- **Einführung eines Zukunftsfonds mit Ausbildungsgarantie:**
Die betriebliche Ausbildung sollte durch einen Zukunftsfonds in Form eines Umlagemodells gestärkt werden. Durch eine echte Ausbildungsgarantie sollten alle jungen Menschen die Chance auf eine duale Ausbildung erhalten. Ein systematisches Übergangsmanagement zwischen Schule und Beruf, unter Federführung der Agentur für Arbeit durch Jugendberufsagenturen mit Ausbildungsberatern bzw. -botschaftern und mit einem Netzwerk zwischen Betrieben, Schulen, Gewerkschaften und zuständigen Stellen sollte geschaffen werden.
- **Qualifizierung und Kurzarbeitergeld:** Regelung sollte entfristet werden.
- **Weiterentwicklung des Transferkurzarbeitergeldes:**
Leerstelle im Gesetzentwurf anpacken.
- **Transparente und klar sortierte Förderkulisse:**
Eine Bearbeitung der Sperrklinken zwischen den Förderschienen des Sozialgesetzbuch III (SGB III) und des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) ist notwendig.



Neben der Energiekrise stellen die Dekarbonisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel die Betriebe und Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall vor umfassende Herausforderungen.

Ein Beispiel: Der deutsche Fahrzeugbau beschäftigt circa 80.000 Ingenieur*innen, Techniker*innen und hochqualifizierte Facharbeiter*innen in der Entwicklung, technischen Umsetzung und Erprobung von Verbrennungsmotoren. Im Jahr 2028, bzw. noch früher, wird es keine neuen Verbrennungsmotoren mehr geben. Berufliche Anforderungen und damit verbunden Aus- und Fortbildungsberufe befinden sich im Wandel, neue Bedarfe entstehen. Schon heute werden in vielen Bereichen händeringend gut ausgebildete Fachkräfte gesucht.

Das Fachkräftemonitoring der Bundesregierung geht davon aus, dass sich die aufgrund des Strukturwandels neu entstehenden und wegfallenden Arbeitsplätze bis zum Jahr 2040 mit jeweils rund 3,6 Millionen die Waage halten, wenn man den demografiebedingten „Verrentungseffekt“ berücksichtigt. Demnach sind circa 10 Prozent der Beschäftigten von den massiven Verschiebungen am Arbeitsmarkt betroffen. Die Daten zeigen: Die Transformation verläuft schnell und ist grundlegend.

Wir stehen derzeit vor der Herausforderung eine massive Verschiebung der Qualifikationsanforderungen zu gestalten. Gleichzeitig ist der Druck durch die aktuellen Krisen noch einmal deutlich gestiegen. Die Bundesregierung investiert Milliarden im Bereich Klimaschutz und Energiewende, aber alle Anstrengungen werden stocken, wenn nicht zeitnah ausreichend gut ausgebildete Beschäftigte bspw. Windparks bauen und warten, Wärmepumpen oder Ladesäulen installieren, emissionsarme Fahrzeuge herstellen etc.

Dies verlangt von vielen Fachkräften mehr als partielle Weiterbildung oder Umschulung. Die Notwendigkeit einer „zweiten Berufsausbildung“ stellt sich für hunderttausende von Beschäftigten, wenn nicht beruflicher Abstieg oder gar Arbeitslosigkeit drohen soll. Auf diese Herausforderung müssen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik angepasst werden.

In den nächsten fünf bis zehn Jahren sind die Transformationserfordernisse enorm und müssen umgehend angepackt werden. Im Kontrast dazu belegt die Arbeitsmarktstatistik, dass im Jahr 2022 weniger Menschen an einer vom Bund oder der Bundesagentur für Arbeit geförderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilgenommen haben als 2021. Die IG Metall gibt zu bedenken, dass Deutschland eine Deindustrialisierung riskiert, wenn die ökologische und digitale Transformation nicht durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik begleitet wird.

In den zurückliegenden Jahren hat sich die IG Metall kontinuierlich für eine Stärkung von Aus- und Weiterbildung ausgesprochen und u. a. die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes gefordert. Aus Sicht der IG Metall müssen kurzfristig – und wenn nötig zeitlich befristet – massive finanzielle Mittel für eine Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung eingestellt werden, um mit passgenauen Instrumenten akuten arbeitsmarktpolitischen Problemen zu begegnen. Es geht nicht darum, das SGB III für die nächsten Jahrzehnte zu reformieren, sondern jetzt praxistaugliche Instrumente einzuführen. Ziel muss es sein, Arbeitsplätze insbesondere in der Industrie zu sichern und sozialpartnerschaftliche Initiativen wie Zukunftstarifverträge zu stärken.



Die Knackpunkte sind aus Sicht der IG Metall, dass die Beschäftigten Zeit für Aus- und Weiterbildung haben müssen und damit verbunden vor allem auch eine lebensstandsichernde Absicherung während der Qualifizierungsmaßnahme gewährleistet sein muss. Neben zielgenauer Beratungsangebote bedarf es aktivierender und unterstützender Begleitstrukturen, wie wir sie mit den Weiterbildungsmentoren aktuell in Betrieben etablieren.

Mit dem *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit* macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) konkrete Vorschläge zur Umsetzung von Vereinbarungen, die bereits im Koalitionsvertrag festgehalten wurden. Die IG Metall begrüßt eine Reform zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ausdrücklich und teilt die Problembeschreibung im Referentenentwurf. Die Lösungsvorschläge greifen nach Einschätzung der IG Metall allerdings zu kurz, um den benannten Herausforderungen zu begegnen.

Ergänzend zur DGB-Stellungnahme hebt die IG Metall im Folgenden einige Punkte hervor, die aus Sicht unserer Branchen und Tarifverträge besonders relevant sind und im folgenden Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden sollten.

Zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des SGB III

Die IG Metall begrüßt die vorgesehene Vereinfachung der Förderkulisse bezogen auf die Reduzierung der Fördergruppen sowie der Angleichung der Förderhöhen und die Festlegung von festen Fördersätzen. Besonders wichtig ist der IG Metall, dass die bestehende Regelung bzgl. der Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und der Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, bestehen bleibt. Es handelt sich hier um ein Instrument zur Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung. Ein Inkrafttreten der Neuregelungen vor dem 1. Dezember 2023 würde die IG Metall begrüßen.

Grundsätzlich sollte bei der Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung auf eine transparente und klar sortierte Förderkulisse geachtet werden. Eine Bearbeitung der Sperrklinken zwischen den Förderschienen des SGB III und des AFBG ist notwendig. Die Bundesagentur für Arbeit kann nicht fördern, wenn ein Fortbildungsziel im Sinne des AFBG angestrebt wird (vgl. § 22 Abs. 1a SGB III). Bei allen anderen Maßnahmen greift der Leistungsausschluss nicht. Klassische Umschulungen sind demnach nicht Gegenstand der AFBG-Förderungen. Aus Sicht der IG Metall sollte an dieser Stelle noch einmal geprüft werden, welche Qualifizierungen im engeren Sinne Umschulungen sind bzw. welche Förderungen möglich bzw. ausgeschlossen werden.

Zur Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Die Umbrüche der kommenden Jahre werden in einigen Betrieben und Bereichen erhebliche Teile der Beschäftigten betreffen. Gerade im Bereich der Automobilindustrie wird es durch den Umstieg auf Elektromobilität teils zu großen Veränderungen kommen und ein gemeinsames Handeln der Akteure notwendig sein, um diese zu bewältigen. Dies gilt auch für den Umbau der



Stahlindustrie und anderen Branchen deren Prozesse und Produkte heute auf fossile Energieträger setzen. Dies gilt für alle Branchen, die in Folge der Digitalisierung einen Schub in der Automatisierung auch kognitiver Tätigkeiten (etwa durch KI) erleben und sich durch die Digitalisierung der Geschäftsmodelle Tätigkeiten grundlegend ändern. Die IG Metall macht sich daher seit längerem unter anderem dafür stark, ein Arbeitsmarktinstrument zu entwickeln, das an der kollektiven Betroffenheit und kollektivem Handeln ansetzt. Hierfür hat die IG Metall die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes vorgeschlagen.

Der Referentenentwurf greift den Aspekt größerer kollektiver Betroffenheit in manchen Betrieben auf, wie auch den Ansatz, hier ein auf kollektives Handeln setzendes Instrument zu etablieren. Der Referentenentwurf sieht hierfür die Einführung eines Qualifizierungsgeldes nach § 82a SGB III vor. Im Fokus stehen Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust von Arbeitsplätzen droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Das Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatz in Höhe von 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt, unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten, geleistet. Fördervoraussetzungen sind insbesondere ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft (mindestens 20 Prozent bzw. 10 Prozent bei KMU) und eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag. Die Betriebsvereinbarung bzw. der Tarifvertrag müssen bestimmte Inhalte aufweisen, etwa zu den vom Wandel betroffenen Bereichen, zu nachhaltigen Beschäftigungsperspektiven der Beschäftigten sowie zu den geplanten Maßnahmen, mit denen dies erreicht werden soll.

Die IG Metall begrüßt grundsätzlich, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll. Die derzeit geplante Ausrichtung des Instruments wird jedoch in wesentlichen Teilen als nicht akzeptabel beurteilt und ein Erfolg des Instruments infrage gestellt:

Im Vergleich zur geplanten erleichterten Förderung nach § 82 SGB III ist das Qualifizierungsgeld deutlich voraussetzungsvoller. Die Förderkulisse ist aber in bestimmten Fällen unattraktiver als die des vereinfachten § 82 SGB III. Vor dem Hintergrund der Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses und der Förderung der Weiterbildungskosten § 82 SGB III ist das Qualifizierungsgeld faktisch nur für Betriebe ab 250 Beschäftigte interessant. Für KMU mit 10-250 Beschäftigten ist das Qualifizierungsgeld sowohl vom Aufwand als auch den Fördersätzen wenig attraktiv. Dabei sehen wir insbesondere im Feld der Automobilzulieferindustrie durchaus Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse, für die Anreize für ein Kollektivinstrument gesetzt werden sollten. Angesichts der Tatsache, dass bei der Förderung nach § 82 SGB III auch eine Förderung der Weiterbildungskosten erfolgt, die beim Qualifizierungsgeld nicht vorgesehen ist, ist darüber hinaus auch fraglich, wie attraktiv das Qualifizierungsgeld selbst für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten überhaupt ist. Dies gilt umso mehr, da das Qualifizierungsgeld als Ermessensleistung konzipiert ist. Damit wird die Frage der Wirkung und Entfaltung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages vom Ermessen der Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht. Auch dies ist kein positiver Anreiz sich auf den Weg des aufwendigeren Weges eines gemeinsamen Handelns zu machen, wenn der „Fördererfolg“ mit Unsicherheiten behaftet ist. Insbesondere droht das Ganze ins Leere zu laufen, wenn der Bundesagentur für Arbeit keine Fördermittel mehr zur Verfügung stehen.



Insgesamt besteht daher die Gefahr, dass mit dem Qualifizierungsgeld in der aktuell geplanten Form ein Instrument geschaffen wird, welches in der Praxis nicht zur Anwendung kommt. Die IG Metall sieht daher erheblichen Nachbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung des Qualifizierungsgeldes.

Aus Sicht der IG Metall sollte beim Qualifizierungsgeld der Grundsatz leitend sein, dass das Qualifizierungsgeld in jedem Fall keinen „Wettbewerbsnachteil“ im Vergleich zu anderen Instrumenten hat. **Wir halten es für angemessen, dass Betriebe, die den aufwendigeren Weg des Qualifizierungsgeldes gehen, Fördermöglichkeiten erhalten, die über die des § 82 SGB III hinausgehen:**

- Die Höhe der Entgeltersatzleistung sollte auf 80 bzw. 87 Prozent erhöht werden, wenn der Betrieb in der Qualifizierungsphase Auszubildende übernimmt bzw. Neueinstellungen vornimmt und wenn Beschäftigungssicherungen für die Beschäftigten über die Zeit der Weiterbildung hinaus betrieblich oder tariflich geregelt sind.
- Auch beim Qualifizierungsgeld sollte eine anteilige Förderung der Weiterbildungskosten vorgesehen werden. Naheliegend und in der Logik der Paragraphenwelt des § 82 SGB III verbleibend wäre, dass die Höhe der Fördersatzes den Weiterbildungskosten-Fördersatzes der Betriebsgrößenklassen des § 82 SGB III entspricht. Alternativ wäre denkbar, dass eine Förderung der Weiterbildungskosten beim Qualifizierungsgeld erfolgt, sofern es sich um abschlussbezogene Qualifizierungen handelt.
- Nicht ganz nachvollziehbar ist, warum die Wartezeit für eine erneute Förderung nach der Vorschrift des Qualifizierungsgeldes auf vier Jahre festgelegt wird, wohingegen diese Wartezeit bei der Förderung nach § 82 SGB III begrüßenswerter Weise von vier auf zwei Jahre verkürzt wird. Auch hier wäre eine einheitliche Regelung überzeugender.
- Positiv ist dagegen, dass beim Qualifizierungsgeld im Gesetzentwurf eine Träger-, jedoch keine Maßnahmenzertifizierung vorausgesetzt ist.

Zur Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Die IG Metall hat bereits in der Tarifrunde 2015 eine geförderte Bildungsteilzeit gefordert und Tarifverträge für Bildung/Qualifizierung abgeschlossen. IG Metall-Mitglieder haben bspw. in Baden-Württemberg in der Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit ihre Arbeitszeit für eine Qualifizierungsmaßnahme zu reduzieren. Dieser Schritt ist mit finanziellen Einschränkungen für die Beschäftigten verbunden, was auch Auswirkungen auf die Nutzung hat.

Das BMAS plant nun die Umsetzung der Bildungs(teil)zeit, auf die sich SPD, Grüne und FDP im Koalitionsvertrag verständigt hatten. Die IG Metall begrüßt die Erweiterung des Instrumentenkastens. Die aktuelle Ausgestaltung weist jedoch Lücken auf.

Mit Blick auf die Qualifizierungstarifverträge sieht die IG Metall besonders kritisch, dass eine Aufstockung des Bildungszeitgeldes durch den Arbeitgeber im Gesetzentwurf ausgeschlossen ist. Aufstockungen durch den Arbeitgeber sollten dann möglich sein, wenn eine abschlussbezogene Weiterbildung durchgeführt wird. Die Sozialpartner sollten die Option haben, bestehende



und neue Tarifverträge für Qualifizierung attraktiver auszugestalten und Beschäftigte während ihrer Qualifizierungsmaßnahme finanziell besser abzusichern.

Die Förderdauer auf ein Jahr (zwei Jahre in Teilzeit) zu begrenzen, greift zudem zu kurz. Die Bildungszeit muss bis zu zwei Jahre betragen können, um auch berufliche Neuorientierung zu ermöglichen, bei der Bildungszeit bis zu vier Jahre. Mit Blick auf die Herausforderungen sollte das Instrument zudem vor dem 1. Januar 2025 wirksam werden.

Das Bildungszeitgeld bietet eine deutlich bessere Lebensunterhaltsabsicherung gegenüber dem AFBG sowie dem BAföG. Der Ausschluss von AFBG-förderfähigen Maßnahmen bewertet die IG Metall kritisch, da die berufliche Aufstiegsfortbildung nach dem BBiG gegenüber hochschulischen Weiterbildungsmodulen benachteiligt wird, denn diese sollen förderbar sein. Auch im Hinblick auf die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung wirkt diese Ungleichbehandlung kontraproduktiv. Fortbildungen bspw. zum Berufsspezialisten, Meister, Techniker, Fachwirt oder Betriebswirt werden ausgeschlossen. Bei genauer Betrachtung der Bedarfe, sollten innerhalb der Bildungs(tel)zeit auch berufsqualifizierende Abschlüsse und somit eine berufliche Neuorientierung möglich sein.

Zur Einführung einer Ausbildungsgarantie

Die Verankerung der Ausbildungsgarantie im SGB III ist gut und verdeutlicht, dass alle Jugendlichen dabei unterstützt werden sollen einen Berufsabschluss zu erlangen. Angesichts von inzwischen 2,33 Mio. jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne berufsqualifizierenden Abschluss, ist eine Ausbildungsgarantie eine längst überfällige Maßnahme.

Die vorgelegte Ausbildungsgarantie bleibt jedoch weit hinter den Erwartungen der IG Metall zurück und wird die Probleme am Ausbildungsmarkt nicht nachhaltig lösen. Von einer betrieblichen Angebots- und Nachfragerelation von 112,5 (Auswahlfähiges Angebot lt. Bundesverfassungsgericht) ist man in fast alle Regionen in Deutschland weit entfernt.

Angesichts der deutlichen Rückgänge der betrieblichen dualen Berufsausbildung fehlen Anreize für Betriebe, sich wieder stärker an der Ausbildung des dringend benötigten Fachkräftenachwuchses, gerade auch in Industrie und Handwerk, zu beteiligen. Dies sollte durch eine Umlagefinanzierung geschaffen werden, die den ausbildenden Betrieben Kosten erstattet und die Betriebe die nicht ausbilden an der Finanzierung der Ausbildungskosten beteiligt. Im Referentenentwurf vermisst die IG Metall Mechanismen, die Ausbildungsfondsmodelle per Tarifverträge fördern. Auch eine mögliche Stärkung von Verbundausbildung fehlt.

Außerbetriebliche Ausbildung, für marktbenachteiligte Jugendliche als letzte Option, darf nur die Ausnahme bleiben. Deshalb müssen auch diese Kosten durch die Umlage der Betriebe (Arbeitgeber) finanziert werden. So lassen sich Mitnahmeeffekte durch Betriebe verhindern.

Es ist gut, dass die Beratung, berufliche Orientierung und Vermittlung gestärkt werden soll. Es sollte allerdings ein systematisches Übergangsmangement in Federführung der Agenturen für Arbeit in Form von Jugendberufsagenturen aufgebaut werden. Hierzu müssen die Möglichkeiten des Datenaustausches zwischen Schule und Agentur für Arbeit genutzt werden. Dort, wo die landesrechtlichen Voraussetzungen bisher noch fehlen, müssen diese zügig geschaffen werden.



Die Jugendberufsagenturen sollten personelle Ressourcen insbesondere auch für aufsuchende Berufsberatung und -orientierung erhalten (Ausbildungsberater/-botschafter), die unabhängig von Branchen und Wirtschaftsbereichen beruflich orientierend beraten (vorhandene Fördermittel neu ausrichten). Die Jugendberufsagenturen sollten abgestimmt mit den Schulen, den Sozialpartnern und den zuständigen Stellen der Berufsbildung in den Regionen agieren.

Der Vorschlag eines Berufsorientierungspraktikums für Unentschlossene ist begrüßenswert. Hier sollte der Gesetzgeber darauf achten, dass neben den Reise- und Wohnkosten jenseits der Heimat auch der Lebensunterhalt finanziert wird. Das Berufsorientierungspraktikum sollte auch finanziell attraktiv für junge Menschen sein, da es ggf. mit Ferienjobs konkurriert.

Zur Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

Die IG Metall begrüßt die Verlängerung der 50-prozentigen Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung bei Qualifizierung während Kurzarbeit. Um dieses Instrument zu verstetigen, sollte es jedoch nicht nur verlängert, sondern entfristet werden.

Leerstellen im Entwurf

Die IG Metall vermisst im Referentenentwurf Vorschläge für Verbesserungen beim Transferkurzarbeitergeld. Im Koalitionsvertrag kündigt die Bundesregierung an, dass das Transferkurzarbeitergeld ausgeweitet werden soll und die Instrumente des SGB III in Transfergesellschaften weiterentwickelt werden sollen. Um die Transformation zu gestalten, ist das Transferkurzarbeitergeld aus Sicht der IG Metall ein wichtiger Baustein. Wir brauchen bessere Leistungen und weniger Restriktionen beim Transferkurzarbeitergeld.

In der betrieblichen Praxis zeigt sich zudem, dass Betriebsräte darüber hinaus ein Initiativrecht zur Einführung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen benötigen. Um gute und zielgerichtete Zukunftstarifverträge abzuschließen und die Beschäftigten beim Thema Qualifizierung besser zu unterstützen, sollte die Stärkung der Mitbestimmung in einem Gesetzentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung mit aufgenommen werden.