



Ergänzende Stellungnahme der IG Metall zur DGB-Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Das Wichtigste in Kürze

▶ **Reform des § 82 SGB III richtig und angemessen:**

Die IG Metall begrüßt die vorgesehene Vereinfachung des §82 SGB III bezogen auf die Angleichung der Förderhöhen und der Festlegung von festen Fördersätzen. Zur Reduzierung der Förderkomplexität war die ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehene Reduzierung der Betriebsklassengrößen von vier auf drei sinnvoll.

▶ **Einführung des Qualifizierungsgeldes ist ein richtiger Schritt:**

Die IG Metall begrüßt, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt werden soll. Um eine breite Anwendung im Betrieb sicherzustellen, sollten folgende Regelungen nachgebessert werden:

- Wie im § 82 SGB III (neu), sollte auch beim Qualifizierungsgeld eine Förderung der Weiterbildungskosten ermöglicht werden, wenn sowohl Träger als auch Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert sind. Gleichzeitig sollte die vorgesehene Variante fortbestehen, nach der Arbeitgeber die Lehrgangskosten vollständig alleine tragen, wenn zwar der Träger, nicht aber die Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert ist.
- Das Qualifizierungsgeld sollte, wie das Kurzarbeitergeld, als Anspruchsleistung ausgestaltet sein.
- Die Wartezeit sollte analog zu § 82 SGB III (neu) von vier Jahren auf zwei Jahre verkürzt werden.

▶ **Förderausschluss im SGB III aufheben:**

Die IG Metall bewertet den Förderausschluss nach § 22 Absatz 1a SGB III kritisch, da Weiterbildungen, deren Fortbildungsziele nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, nicht über das Qualifizierungsgeld oder § 82 SGB III gefördert werden dürfen. Insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist*innen ermöglichen Beschäftigten allerdings attraktive Übergänge in neue berufliche Tätigkeitsfelder.

▶ **Einführung eines Zukunftsfonds mit Ausbildungsgarantie:**

Die IG Metall begrüßt, dass ein erster Schritt Richtung Ausbildungsgarantie gegangen wird. Die Begrenzung auf Regionen mit Unterversorgung hält die IG Metall jedoch für nicht schlüssig und zielführend. Es fehlt ein Impuls für mehr betriebliche Ausbildung, dieser sollte mit einem umlagefinanzierten Zukunftsfonds geschaffen werden.

▶ **Qualifizierung und Kurzarbeitergeld verlängern:**

Die IG Metall begrüßt die Verlängerung der Regelung. Eine generelle Entfristung wäre sinnvoll.

▶ **Bildungs(teil)zeit sollte zeitnah kommen:**

Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Bildungs(teil)zeit sollte zeitnah gesetzlich geregelt werden.

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. In den nächsten fünf bis zehn Jahren sind die Transformationsanforderungen enorm und müssen umgehend angepackt werden. Schon heute werden in vielen Bereichen händeringend gut ausgebildete Fachkräfte gesucht.

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. Die IG Metall gibt zu bedenken, dass Deutschland eine Deindustrialisierung riskiert, wenn die ökologische und digitale Transformation nicht durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik begleitet wird.

Aus Sicht der IG Metall müssen kurzfristig massive finanzielle Mittel für eine Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung eingestellt werden, um mit passgenauen Instrumenten akuten arbeitsmarktpolitischen Problemen zu begegnen. Ziel muss es sein, die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitgeber und der Beschäftigten zu erhöhen und dadurch Arbeitsplätze insbesondere in der Industrie zu sichern. Sozialpartnerschaftliche Initiativen wie Zukunftstarifverträge müssen gestärkt werden.

Die Knackpunkte sind aus Sicht der IG Metall, dass die Beschäftigten Zeit für Aus- und Weiterbildung haben müssen und eine lebensstandsichernde Absicherung während der Qualifizierungsmaßnahme gewährleistet sein muss. Weiterbildung muss ein fester Bestandteil des betrieblichen Alltags werden. Neben partiellen Weiterbildungen und Umschulungen, müssen Beschäftigte während ihres gesamten Erwerbslebens die Möglichkeit haben, sich

beruflich neu bzw. umzuorientieren. In vielen Bereichen könnten Arbeits- und Fachkräfte durch eine „zweite Ausbildung“ die Qualifikation erhalten, die im Zusammenhang mit der Energiewende oder Digitalisierung bereits jetzt und zukünftig benötigt werden. 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 macht die Bundesregierung Vorschläge zur Umsetzung von Vereinbarungen, die im Koalitionsvertrag hinterlegt sind. Die IG Metall begrüßt eine Reform zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ausdrücklich. Die Lösungsvorschläge greifen nach Einschätzung der IG Metall allerdings an einigen Stellen zu kurz, um den benannten Herausforderungen zu begegnen. Ergänzend zur DGB-Stellungnahme hebt die IG Metall einige Punkte hervor, die aus Sicht unserer Branchen und Tarifverträge besonders relevant sind.

Zur Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des SGB III

Die IG Metall begrüßt die vorgesehene Vereinfachung der Förderkulisse bezogen auf die Angleichung der Förderhöhen und die Festlegung von festen Fördersätzen. Aus Sicht der IG Metall würde die Reduzierung von vier auf drei Betriebsgrößen zu einer weiteren Vereinfachung beitragen. Es ist daher bedauerlich, dass diese nicht mehr im Regierungsentwurf enthalten ist.

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.

Zur Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Wie eingangs beschrieben, wird es insbesondere in der Automobilindustrie 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 anderer Branchen deren Prozesse und Produkte heute auf fossile Energieträger setzen und auch alle Branchen, die in Folge der Digitalisierung einen Schub in der Automatisierung kognitiver Tätigkeiten (etwa durch KI) erleben. Durch die Digitalisierung ändern sich Geschäftsmodelle und Tätigkeiten grundlegend.

Der Regierungsentwurf greift den Aspekt größerer kollektiver Betroffenheit in Betrieben auf und mit dem Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III) wird ein auf Kollektivität ausgerichtetes Instrument eingeführt. Die IG Metall begrüßt dies ausdrücklich. Um das Instrument noch praxistauglicher zu machen, verweisen wir auf Punkte, bei denen wir Nachbesserungsbedarf sehen.

Aus Sicht der IG Metall sollte beim Qualifizierungsgeld der Grundsatz leitend sein, dass das Qualifizierungsgeld im Vergleich zu anderen Instrumenten mindestens ebenbürtig ist. Wir

halten es für angemessen, dass Betriebe, die den aufwendigeren Weg des Qualifizierungsgeldes gehen, Fördermöglichkeiten erhalten, die über die des § 82 SGB III (neu) hinausgehen:

- Die Förderung sollte um eine Variante ergänzt werden: Bisher ist vorgesehen, dass bei einer Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungsgeldes der Träger, nicht aber die Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert sein muss. Dafür müssen die Lehrgangskosten vollständig vom Arbeitgeber getragen werden. Damit wird ein Rahmen geschaffen, gerade auch hochwertige Weiterbildungsmaßnahmen unbürokratisch und zügig durchführen zu können. Dies wird begrüßt.

Angesichts der vielschichtigen Gemengelage sowohl hinsichtlich der Qualifizierungserfordernisse als auch der Ressourcenlage in den Betrieben, sollte auch beim Qualifizierungsgeld ergänzend eine Variante vorgesehen werden, bei der Weiterbildungskosten gefördert werden. Dies ist insbesondere erforderlich, wenn auch erreicht werden soll länger dauernde, transformations-relevante und damit auch kostenintensivere Weiterbildungen bis hin zu Umschulungen (z.B. IT-System-Elektroniker*in) im Rahmen des Qualifizierungsgeldes zu realisieren. Wie auch bei der Fort- und Weiterbildungsförderung gem. § 82 SGB III sollte auch beim Qualifizierungsgeld eine Förderung der Weiterbildungskosten (entsprechend der Staffelung im § 82 SGB III neu) ermöglicht werden, wenn sowohl Träger als auch Maßnahme zugelassen bzw. zertifiziert sind.

- Die Wartezeit beim Qualifizierungsgeld sollte analog zur Förderung nach § 82 SGB III (neu) ausgestaltet werden. Eine Verkürzung von vier auf zwei Jahre ist aus Sicht der IG Metall mit Blick auf die genannten Herausforderungen auch beim Qualifizierungsgeld angemessen.
- Das Qualifizierungsgeld sollte wie das Kurzarbeitergeld als Anspruchsleistung und nicht wie vorgesehen als Ermessensleistung konzipiert sein. Es ist nicht konsistent, dass die Frage der Wirkung und Entfaltung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Tarifvertrages vom Ermessen der Bundesagentur für Arbeit abhängig gemacht wird: Die Unsicherheit hinsichtlich der Förderung stellt eine unnötige Einstiegshürde dar, dass sich Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeber überhaupt auf den Weg des Qualifizierungsgeldes begeben. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass eine zwischen den Akteuren verhandelte Betriebsvereinbarung bzw. ein Tarifvertrag, die bzw. der die vorgesehenen Kriterien erfüllt und die Sachlage im Betrieb umfassend reflektiert, für den Bedarf und die Qualität des Vorhabens steht. Und schließlich muss aus Sicht der IG Metall ausgeschlossen werden, dass die Bundesagentur für Arbeit eine Förderung ablehnt, da keine Fördermittel mehr zur Verfügung stehen, obwohl alle Fördervoraussetzungen erfüllt werden.

Mindestumfang einer Maßnahme (120 Stunden) beibehalten – Umfangsermittlung reflektieren

Die IG Metall befürwortet zudem, dass an der gesetzlichen Regelung zum Mindestumfang einer Maßnahme im § 82 SGB III (neu) festgehalten und diese Regelung analog im vorgesehenen Qualifizierungsgeld verankert wird. Grundsätzlich muss die Verantwortung für berufliche Weiterbildung primär bei den Arbeitgebern liegen. Sie müssen die Qualifizierung der von ihnen benötigten Arbeits-, Fach- und Führungskräfte sicherstellen. Für Maßnahmen der Anpassungs-, Erweiterungs- und Aufstiegsfortbildung sind Beschäftigte im Grundsatz bezahlt freizustellen und die Maßnahmen durch die Arbeitgeber zu finanzieren. Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit sollte entsprechend nur bei längerfristigen, hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen, die mehr als 120 Stunden umfassen, erfolgen. Angesichts der Tatsache, dass sich Lehr- und Lernmethoden weiterentwickeln, sollte aber geprüft werden, ob die aktuell geltenden Regelungen, was als Weiterbildungsstunde „zählt“, derzeit zeitgemäß sind. Dies betrifft insbesondere in vielen Weiterbildungen etablierte interaktive Selbstlernphasen.

AFBG-förderfähigen Maßnahmenausschluss im § 22 SGB III aufheben

Die IG Metall fordert, dass der Maßnahmenausschluss nach § 22 Abs. 1a SGB III aufgehoben wird. Der generelle Ausschluss von Fortbildungen die nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) förderfähig sind, beschränkt unnötig das Handlungsfeld für Qualifizierungen im Kontext der Transformationsanforderungen.

In Phasen der Transformation werden insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist*innen eine hohe Relevanz für die berufliche Neuorientierung bekommen. Sie bieten Beschäftigten attraktive Übergänge in neue berufliche Tätigkeitsfelder, z.B. in Richtung IT-Berufsspezialisten oder in den Bereich Erneuerbare Energien. Vorhandene Fachkräfte, die durch die Transformation bei den Fahrzeugherstellern und deren Zulieferern im Feld der Verbrennertechnologie perspektivisch für neue berufliche Aufgaben qualifiziert werden müssen, kommen u.a. aus den Berufen Industrie-mechaniker*in, Konstruktionsmechaniker*in, Mechatroniker*in. Für die berufliche Neuorientierung, eignen sich neben Zusatzqualifikationen zur Anpassung vor allem die Berufsspezialisten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach § 53b BBiG. Im Feld der digitalen Transformation werden aktuell im Rahmen der Neuordnung der IT-Fortbildung für eine ganz Palette Aufgabenbereiche Berufsspezialisten vorbereitet (Erlass der neuen Verordnung in 2023 vorgesehen). Diese Qualifizierung eignet sich, um Fachkräfte fit zu machen für die Digitalisierung und Themenfelder der Elektromobilität. Vor diesem Hintergrund ist es durchaus problematisch, dass eine Förderung nach § 82 SGB III (neu) oder über das Qualifizierungsgeld ausgeschlossen ist.

Aus Sicht der IG Metall muss der Förderausschluss aus mehreren Gründen aufgehoben werden:

- Mit dem Entwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung will die Bundesregierung vor allem Betriebe fördern, die vom Strukturwandel betroffen sind. Daher sollte auch eine breite Palette von umfassenden Weiterbildungsmöglichkeiten förderfähig sein.

- Der jeweilige Arbeitgeber soll die Weiterbildungsförderung und das Qualifizierungsgeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Wenn die Weiterbildung zum Berufsspezialisten nur über das AFBG gefördert wird, müssen die Beschäftigten selbst die entsprechenden Anträge stellen. Eine Öffnung würde demnach auch die Komplexität der Weiterbildungsförderung reduzieren. Es handelt sich beim Berufsspezialisten, um eine gute Möglichkeit sich innerbetrieblich weiterzuentwickeln. Daher ist es nicht konsistent, dass die Verantwortung bzgl. der Beantragung von Leistungen an die Beschäftigten übertragen wird.
- Weiterhin muss sichergestellt werden, dass auch Beschäftigte, die mitten im Leben stehen, während der Weiterbildung gut abgesichert sind. Die Lebensunterhaltssicherung beim AFBG reicht hier nicht aus (sie beträgt bei einer verheirateten Person mit Kind bis zu 1.433 Euro). Der Förderausschluss erzeugt hier eine wesentliche Hürde, da Beschäftigte mit familiären und/oder finanziellen Verpflichtungen mangels ausreichender Lebensunterhaltssicherung mit der Förderung nach dem AFBG keine adäquate Unterstützung erhalten können. Die Tatsache, dass die AFBG-Förderung im Wesentlichen von „jüngeren Beschäftigten“ in Anspruch genommen wird, ist auch ein Zeugnis hierfür. Über die SGB III-Förderung wäre dagegen eine ausreichende Unterstützung gewährleistet.

Zur Einführung einer Ausbildungsgarantie

2,64 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen formalen Berufsabschluss. Nur noch 19,1 Prozent der Unternehmen bilden in Deutschland aus. Diese Zahlen aus dem aktuellen Berufsbildungsbericht belegen wie groß der Handlungsbedarf ist. Die Verankerung der Ausbildungsgarantie im SGB III ist gut, es fehlt aber ein Impuls für mehr betriebliche Ausbildung.

Die vorgelegte Ausbildungsgarantie bleibt 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.

Primär muss die betriebliche Ausbildung gestärkt werden. Die außerbetriebliche Ausbildung sollte nur als Sicherung der Ausbildungsgarantie verstanden werden. Die Begrenzung auf Regionen mit Unterversorgung ist aus Sicht der IG Metall nicht sinnvoll, denn in keiner Region darf ein Berufsabschluss für junge Menschen daran scheitern, dass kein passender betrieblicher Ausbildungsplatz gefunden wird. 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 Regierungsentwurf 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 Übergangsmanagement in Federführung der Agenturen für Arbeit in Form von Jugendberufsagenturen aufgebaut werden.

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.

Zur Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Die IG Metall bedauert, dass sich die Bundesregierung noch nicht auf die Einführung einer Bildungs(teil)zeit verständigen konnte und spricht sich für eine zeitnahe Umsetzung des Vorhabens aus, um auch individuelle Fortbildungsanstrengungen von Beschäftigten besser zu unterstützen.