

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ (Bundestagsdrucksache 20/6518) und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Sichere Beschäftigung in der Transformation – Aus- und Weiterbildungsförderung ausbauen“ (Bundestagsdrucksache 20/6549)**

**Gerhard Bosch**

- Die Ausbildungsgarantie erstreckt sich nur auf unterversorgte Regionen. Sie sollte auf alle Regionen erweitert werden.
- Beim gegenwärtigen Arbeitskräftemangel nehmen die Opportunitätskosten einer Weiterbildung zu, da auch einfache Tätigkeiten deutlich besser entlohnt werden.
- Trotz verbesserter Förderung sinken die Teilnehmerzahlen in den arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsmaßnahmen. Die finanziellen Anreize für Teilnehmer sollten deutlich verbessert werden.
- Anstelle einer Bildungsteilzeit, die vor allem von Besserverdienenden in Anspruch genommen wird, sollten durch ein Fachkräftestipendium nach dem Beispiel Österreichs Engpässe verringert werden.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

## 1 Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Die Arbeitswelt befindet sich aufgrund mehrerer, parallel verlaufender Entwicklungen inmitten großer Umbrüche. Die unternehmensübergreifende Vernetzung der Produktion, der unter dem Begriff „Industrie 4.0“ zusammengefasst wird, führt zu einem neuen Schub der Digitalisierung. Gleichzeitig können ambitionierte Ziele des Klimaschutzes, wie die CO<sub>2</sub>-Neutralität unserer Wirtschaft, nur durch die fast vollständige Dekarbonisierung der Wirtschaft bis 2050 erreicht werden.

Eine solche umfassende Transformation der Wirtschaft über einen langen Zeitraum wird nur möglich sein, wenn die Beschäftigten über die notwendigen Qualifikationen verfügen. Wegen der langen Dauer der Transformation werden Unternehmen und Beschäftigte sich unter Umständen nicht nur einmal, sondern mehrfach umstellen müssen. Es kann daher nicht nur um kurzfristige Sonderprogramme gehen, sondern es müssen arbeits- und bildungspolitische Leitplanken für einen längeren Zeitraum entwickelt werden. Angesichts des langen Zeitraums der geplanten Transformation werden mehrere Generationen am Umbau der Wirtschaft beteiligt sein. Ebenso wie die Weiterbildung gehört eine in Qualität und Quantität für den zukünftigen Bedarf ausreichende Berufsausbildung zu den zentralen Bausteinen der Transformationspolitik.

Dabei geht es zunächst um die fachliche Aufgabe, die neuen Qualifikationsanforderungen zu ermitteln und sie in angemessene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu übersetzen. Ebenso wichtig ist eine breite Akzeptanz der Transformation gerade bei denen, die von dem Wandel am stärksten betroffen sind. Sie müssen den Wandel wollen und bereit sein, weiter zu lernen und neue Aufgaben mit Motivation, Engagement und hoffentlich auch Begeisterung zu übernehmen. Im schlimmsten Szenario überwiegen die Ängste vor der Zukunft, es kommt zu inneren Kündigungen und zur Blockade des Wandels durch Hinwendung zu rückwärtsgewandten Klimaleugnern. Zu den zentralen transformativen Qualifikationen zählen Veränderungsbereitschaft und der Wille, Neues zu lernen.

Dabei ist vor allem wichtig, dass die berechtigten Gründe für die Ängste vor der Transformation anerkannt werden. Zu den Qualifikationsrisiken kommen noch Einkommensrisiken hinzu, die mit der Dualisierung des deutschen Arbeitsmarktes seit 1990 gestiegen sind. Während Anfang der 1990er Jahre noch 85 Prozent aller Beschäftigten nach Tarif bezahlt wurden, sind es heute nur noch 51 Prozent mit abnehmender Tendenz. In den weißen Zonen des Arbeitsmarktes ohne Tarifbindung wird kaum mehr als der Mindestlohn gezahlt und der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist dort überdurchschnittlich hoch. Wenn man im Zuge der Transformation seinen gut bezahlten Arbeitsplatz in einem tarifgebundenen Unternehmen verliert, ist selbst bei guter Ausbildung oder nach einer Weiterbildung die Gefahr sehr hoch, im sekundären Segment mit niedrigen Löhnen und prekären Arbeitsbedingungen zu landen. Mehrere Studien belegen die teilweise drastischen Einkommensverluste bei unfreiwilligem Arbeitsplatz- und/oder Berufswechsel (z.B. Hall 2011 und Wolnik/Holtrup 2017). Die Erhöhung der Tarifbindung durch Tariftreuegesetze, eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung und andere Maßnahmen sind nicht Gegenstand dieses Hearings, aber unverzichtbare Bausteine einer gerechten Transformation (Bosch 2022).

## 2 Ausbildungsgarantie

Eine Berufsausbildung ist das Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt und Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Rund 17 Prozent der Personen im Erwerbsalter ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind arbeitslos<sup>1</sup> und ihre Beschäftigungsquote liegt mit 71 Prozent fast 20 Prozent unterhalb der Personen mit Berufsabschluss (90 Prozent). Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren die Fachkräfteengpässe vor allem in den Bereichen der beruflich Ausgebildeten und der Spezialisten, die Fortbildungsabschlüsse nach der Berufsausbildung erworben haben, zu erwarten sind. Der wachsende Anteil der älteren Beschäftigten in diesen beiden Bereichen, dem keine entsprechende Nachwuchsquote gegenübersteht, ist ein Frühindikator für künftige Engpässe (Schaubild 1). Umso gravierender ist der mit 17,8 Prozent hohe Anteil (hoch-

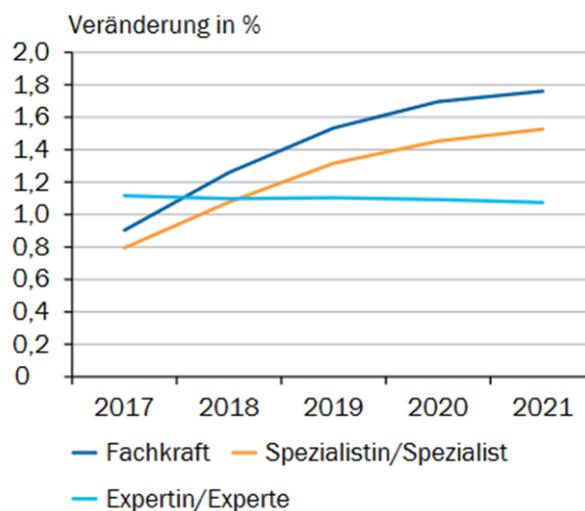
<sup>1</sup> [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV40.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV40.pdf)

gerechnet 2,64 Mio. Personen) der 20 bis 34-Jährigen in Deutschland ohne Berufsausbildung. Besonders besorgniserregend ist, dass die Ungelerntenquote der 20 bis 34-Jährigen gegenüber dem Vorjahr sogar um 2,3 Prozentpunkte angestiegen ist (BiBB 2023: 97–98).

Der Berufsbildungsbericht zeigt, dass es trotz wachsender Zahlen unbesetzter Ausbildungsplätze in einigen Regionen schwierig für Jugendliche ist, eine Ausbildungsstelle zu finden (BiBB 2023: 72). In den zahlreichen Ausbildungsbündnissen der letzten Jahrzehnte hat es immer wieder Ausbildungsversprechen gegeben, die wegen ihrer unverbindlichen Zielgrößen und Verpflichtungen jedoch nicht allen unversorgten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz garantierten. Es ist daher ein großer Fortschritt, dass im Regierungsentwurf in § 76, Absatz 1 die Förderung benachteiligter Jugendlicher in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung von einer Kann- in eine Regelleistung umgewandelt wird. Der Förderanspruch von marktbenachteiligten Jugendlichen in § 76, Abs, 5 (neu) ist hingegen mehr als kompliziert ausgestaltet. Sie müssen ausreichende Bewerbungsbemühungen nachweisen, Angebote der Berufsberatung wahrgenommen haben und eine Vermittlung in eine Ausbildung mit den Unterstützungsleistungen der BA darf nicht zu erwarten sein. Zudem müssen sie in Regionen wohnen, in denen unter Beteiligung der Sozialpartner eine erhebliche Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen zu erwarten ist.

Das bedeutet, dass Marktbenachteiligte in Regionen ohne Unterversorgung keinen Rechtsanspruch haben. Zudem zielt die Garantie nur auf den aktiven Kern der Marktbeteiligten, nicht aber auf die Jugendlichen, die man nur mit einer aufsuchenden Beratung und Aktivierung erreicht. Schließlich ist völlig unklar, welche Indikatoren für die Unterversorgung herangezogen werden und wie die Beteiligung der Sozialpartner aussehen soll. Die Umsetzung dieser Ausbildungsgarantie muss also in Verordnungen zügig präzisiert werden, um im nächsten Ausbildungsjahr wirksam zu werden. Es ist dringend zu empfehlen, auch den passiven Kern der benachteiligten Jugendlichen einzubeziehen, den man ansprechen und überzeugen muss.

Abb. 1: Veränderung des Anteils älterer Beschäftigter\*



\*60 Jahre und älter. Veränderung im Vergleich zum Zeitpunkt drei Jahre zuvor. Ein positiver Wert besagt also, dass der Anteil älterer Beschäftigter wächst. Ein über die Zeit steigender positiver Wert besagt, dass das Wachstum sich beschleunigt. Es werden deshalb Veränderungsrate statt absoluter Raten betrachtet, weil verschiedene Berufe mit systematisch unterschiedlicher Altersstruktur einfließen.

Quelle: Sachverständigenrat 2022: 287.

3

Die Ausbildung im dualen System der beruflichen Bildung ist grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen. Eine betriebliche Ausbildung vermittelt frühzeitig praktische Erfahrung und erleichtert den Übergang in eine Beschäftigung. Eine außerbetriebliche Ausbildung ist immer eine Notlösung. Ziel der außerbetrieblichen Ausbildung muss es sein, während der außerbetrieblichen Ausbildung den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu organisieren, um die Übergänge in eine Beschäftigung nach der Ausbildung zu verbessern. Bildungsträger, die die außerbetriebliche Ausbildung durchführen, können allerdings ein finanzielles Eigeninteresse entwickeln, die Jugendlichen in ihrer Einrichtung bis zum Berufsabschluss zu behalten. Um das zu verhindern ist es zielführend, die Prämie bei einer Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung von 2.000 auf 3.000 € zu erhöhen, wie es im Regierungsentwurf in § 76, Absatz 2 vorgeschlagen wird. Es ist zu evaluieren, ob die Höhe dieser Übergangsprämie ausreichend ist.

Die Einführung eines Berufsorientierungspraktikums und von Mobilitätzuschüssen sind zu begrüßen. Kritisch sehe ich die vorgeschlagene Förderung einer Einstiegsqualifizierung nach Auflösung eines Ausbildungsvertrags beim gleichen Arbeitgeber (§ 54a,

Abs. 5 neu). Es ist kaum zu erwarten, dass nach Scheitern einer Ausbildung in einem Betrieb, eine subventionierte Verlängerung der Beschäftigung in diesem Betrieb Sinn macht. Ziel der Einstiegsqualifizierung ist doch der Übergang in eine Ausbildung und nicht die Förderung eines Ausstiegs.

Bedauerlich ist, dass im Regierungsentwurf keine Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen vorgesehen sind. Allein zwischen 2007 und 2019 sank die betriebliche Ausbildungsquote um 26 Prozent von 6,5 auf 4,8 Prozent aller Beschäftigten. In den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten betrug der Rückgang sogar 40 Prozent (BIBB 2021: 192). Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie reichen von der abnehmenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, die Kosten sparen wollen, über die Fragmentierung und Spezialisierung der Betriebe, die nur unter hohen Kosten (über Ausbildungsbausteine in überbetrieblicher Ausbildung) die Breite der Berufsausbildung abdecken können, die unzureichende Allgemeinbildung der Schulabgänger\*innen, ein unzureichendes Angebot an Bewerber\*innen und das Abrutschen vieler Fachkräfte in den Niedriglohnsektor bis hin zu einer zunehmenden Orientierung vieler Jugendlicher und ihrer Eltern auf eine akademische Ausbildung (Bosch 2023).

Es fehlen im Gesetzesentwurf etwa die Förderung von Verbundausbildungen oder die Stärkung der überbetrieblichen Berufsausbildung, die insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe wichtig sind (Bundestagsdrucksache 20/6549 v. 25.04.2023). Weiterhin wäre es notwendig gewesen, die ausbildenden Betriebe durch eine Umlage von einem Teil der Ausbildungskosten zu entlasten und die Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung durch die Gesamtheit der Unternehmen sicher zu stellen. Bremen hat auf Vorschlag seiner Expertenkommission zur Einführung einer Landesumlage (Expertenkommission 2022), die Einführung einer Umlage beschlossen. Der Gesetzesentwurf „zur Errichtung eines Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen“ (Ausbildungsunterstützungsfondsgesetz – AusbÜFG) vom 31.01.2023 sieht eine Umlage in Höhe bis zu 0,3 % der Bruttolohnsumme pro Beschäftigten vor. Ausgenommen sind Betriebe, die schon an einen Branchenfonds zahlen. Aus dem Fonds sollen alle Ausbildungsbetriebe nach dänischem Modell pro Auszubildenden pro Ausbildungsjahr zwischen 1.500 und 2.500 € erhalten. Weitere Mittel sind zur Unterstützung der Betriebe mit be-

sonderem Förderbedarf, zur Verbesserung der Passgenauigkeit auf dem Ausbildungsmarkt, zur Qualitätsverbesserung der Ausbildung und zur Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung vorgesehen.

Die Forschung hat die positiven Wirkungen von Fondsregelungen auf das Ausbildungsplatzangebot, die Höhe der Ausbildungsvergütungen und die Qualität der Ausbildung belegt. In Deutschland stellten Schuss (2022) für die Pflege und Bosch/Hüttenhoff (2022) für das Bauhauptgewerbe positive Ausbildungseffekte fest, ebenso wie auch Westergaard/Rasmussen (1999) für Dänemark. Eine umfangreiche und einzigartige Literatur zu Wirkungsanalysen von Ausbildungsumlagen finden sich in der US-amerikanischen Bauwirtschaft. Dort gelten die tarifvertraglich vereinbarten Umlagen über Tariftreuegesetz in einigen Staaten für alle öffentlichen Aufträge. Zahlreiche Berechnungen mit Kontrollgruppen zeigen, dass die Tariftreuegesetze in der US-amerikanischen Bauwirtschaft nicht nur die Zahl der Ausbildungsplätze, sondern auch die Produktivität der Betriebe erhöht haben. Zudem wurde die Qualität der Ausbildung verbessert. Die Abbruchquoten während der Ausbildung sind in Staaten mit Tariftreuegesetzen geringer als in Staaten ohne Tariftreuegesetze (Azari-Rad et al., 2005).

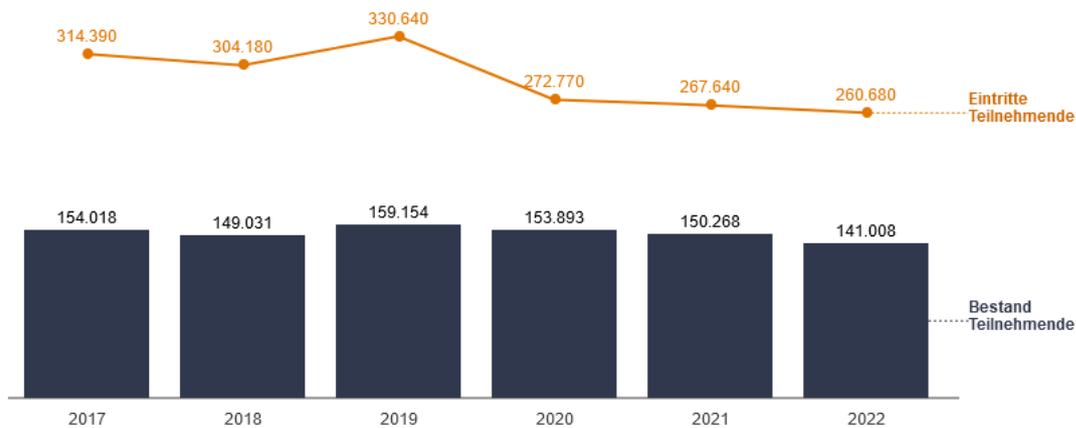
### 3 Das Paradox: Ausbau der Weiterbildungsförderung – Abnahme der Teilnehmerzahlen

Mit den Hartz-Gesetzen geriet Weiterbildung in den Verdacht, von der Arbeitssuche nach den eigentlich vorhandenen Arbeitsplätzen abzuhalten. Sie wurde finanziell immer weniger attraktiv ausgestaltet und den Arbeitslosen, vor allem den Langzeitarbeitslosen im SGB II, zugunsten einer schnellen Vermittlung kaum noch angeboten. In der Folge brachen die Teilnehmerzahlen vor allem in den abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen ein. Aufgrund der unübersehbaren Vermittlungsprobleme gering Qualifizierter und zunehmender Fachkräfteengpässe kam es zu einem bemerkenswerten Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik von Work First zu Train First. Mit dem „Weiterbildungsstärkungsgesetz“ von 2016 erhielten Teilnehmer in abschlussbezogenen Maßnahmen bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung Geldprämien von bis zu 2.500 Euro. Mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ von 2018 wurde ein Recht auf eine Weiterbildungsberatung

eingeführt. Mit dem „Arbeit von Morgen-Gesetz“ von 2019 wurden die Zuschüsse für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen erhöht. Weiterhin sieht das Gesetz gestaffelt nach Betriebsgröße eine Förderung betrieblicher Weiterbildungen vor. Mit diesen Gesetzen wurde der Vorrang der Vermittlung vor einer Weiterbildung, einem der wichtigsten Glaubenssätze der Hartz-Gesetze, aufgehoben. Parallel wurden durch die Anhebung der Altersgrenze im BAföG von 30 auf 45 Jahre und die Verbesserung der Fördersätze sowie die Ausweitung förderfähiger Fortbildungen im AufstiegsBAföG die Optionen für individuelle initiierte Aus- und Weiterbildungen ausgebaut.

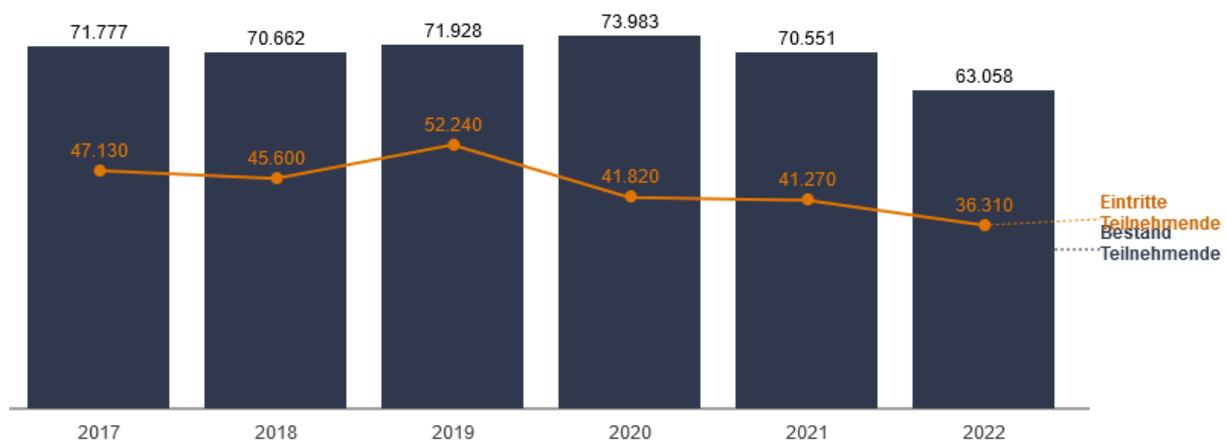
Trotz des erfreulichen Ausbaus der Weiterbildungsförderung sind die Teilnehmerzahlen in den arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsmaßnahmen seit 2019 zurückgegangen. Der Rückgang im Teilnehmerbestand war bei abschlussbezogenen Maßnahmen mit 30,4 Prozent deutlich höher als bei der Gesamtheit der Maßnahmen (-11,4 Prozent). Besonders ausgeprägt war der Rückgang im Teilnehmerbestand bei den Maßnahmen mit Abschluss im SGB II mit 33,2 Prozent (Schaubild 4).

Abb. 2: Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung SGB II und III 2017 – 2022 (Eintritte und Bestand)



Quelle: BA Statistik.

Abb. 3: Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung SGB II und III mit Abschluss 2017 – 2022 (Eintritte und Bestand)



Quelle: BA Statistik.

Es ist nicht einfach, dieses Paradox verbesserter Weiterbildungsförderung (einschließlich eines massiven Ausbaus der Weiterbildungsberatung der BA) bei gleichzeitiger Abnahme der Teilnehmerzahlen zu erklären. Neben Sondereffekten von Corona spielen sicherlich auch verbesserte Chancen auf einen Arbeitsplatz und höhere Einkommen auch in den Helfertätigkeiten sowie die mangelnde finanzielle Attraktivität der Weiterbildung eine Rolle. Bei guter Ar-

beitsmarktsituation steigen die Opportunitätskosten einer Weiterbildung. Hinzu kommen die klassischen Gründe, die vor allem gering Qualifizierte von einer Weiterbildung abhalten (Mängel in der Allgemeinbildung, mangelndes Selbstvertrauen und Distanz zum Lernen, unsichere Erträge etc.). Eine Schlussfolgerung wäre, Weiterbildung gerade für gering Qualifizierte mit Mindestsätzen für den Unterhalt finanziell attraktiver zu gestalten.

Abb. 4: Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss SGB II 2017 – 2022 (Eintritte und Bestand)



Quelle: BA Statistik.

#### 4 Vereinfachung und Ausbau der Förderung betrieblicher Weiterbildung

Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung im Strukturwandel ist grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen, die ja auch von den Erträgen der Weiterbildung profitieren. Eine öffentliche Finanzierung ist nur sinnvoll, wenn auch ein öffentliches Interesse vorliegt, von diesem Grundsatz abzuweichen. Ein öffentliches Interesse kann angenommen werden, wenn der Strukturwandel – der in der Transformation ja auch durch politische Entscheidungen beschleunigt wird – so schnell verläuft und so große Teile der Belegschaft in kurzer Zeit qualifiziert werden müssen, dass die Unternehmen überfordert sind. Weiterhin besteht ein öffentliches Interesse daran, dass auch Beschäftigtengruppen, die in der Weiterbildung benachteiligt sind, wie Ältere, An- und Ungelernte sowie Beschäftigte in Kleinbetrieben gefördert werden. Bei jeder öffentlichen Förderung muss auch sichergestellt werden, dass die Weiterbildung „über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen“ (§ 82, Abs.1). Um das zu gewährleisten, muss die geförderte Maßnahme mehr als 120 Stunden dauern und außerhalb

des Betriebs oder von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden.

Es ist bekannt, dass technologischer Wandel überwiegend inkrementell erfolgt. Die durchschnittliche betriebliche Weiterbildung dauerte 2019 pro Beschäftigten daher auch nur 18,3 Stunden pro Jahr (Seyda/Placke 2020: 109). Forderungen nach einer Abschaffung der 120 Stunden-Regelung und der Auflage, die Weiterbildung außerhalb des Betriebes oder durch einen zugelassenen Träger durchzuführen, sind kein Beitrag zur Entbürokratisierung der Weiterbildungsförderung, sondern ein Versuch, die Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf die öffentliche Hand abzuwälzen. Die Betriebe gaben 2019 41,3 Mrd. Euro für Weiterbildung aus (Seyda/Placke 2020: 105), von denen ein Teil dann förderfähig wäre. Für die Arbeitslosen und gering Qualifizierten bliebe dann nicht mehr viel Geld übrig.

Die vorgeschlagene Vereinfachung der Förderbedingungen in § 82 SGB III, der Verzicht auf eine besondere Betroffenheit vom Strukturwandel und die Vereinfachung der bestehenden Regelungen, die Einführung fester, pauschalierter Fördersätze sowie der Verzicht auf das Erfordernis der Betroffenheit vom Strukturwandel und einer Weiterbildung im Bereich

eines Engpassberufes machen hingegen Sinn und sind ein Beitrag zum Bürokratieabbau.

Mit den neuen §§ 82a bis 82c wird erstmal ein Qualifizierungsgeld für Beschäftigte in Betrieben, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind, eingeführt. Das Qualifizierungsgeld wird gezahlt, wenn infolge des Strukturwandels mindestens 20 Prozent der Belegschaft qualifiziert werden müssen. Weiterhin müssen in einer Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf und die damit verbundenen Perspektiven der Beschäftigten für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb definiert werden. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten müssen 10 Prozent der Beschäftigten betroffen sein und in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten genügt eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers. Maßnahmekosten werden nicht gefördert. Das Qualifizierungsgeld liegt in Höhe des Arbeitslosengelds. Die Bundesagentur für Arbeit soll die Notwendigkeit der strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfe und die mit der beruflichen Weiterbildung verbundenen Beschäftigungsperspektiven überprüfen. Auch hier müssen die geförderten Maßnahmen mehr als 120 Stunden dauern und außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden. Das Qualifizierungsgeld kann vom Arbeitgeber auf das Soll-Entgelt aufgestockt werden.

Das Qualifizierungsgeld zielt auf den disruptiven technologischen Wandel, bei dem in kurzer Zeit ein gesamter Betrieb oder ein großer Teil des Betriebes umgebaut wird. Ziemlich unklar ist, wie genau der Qualifizierungsbedarf, der für die Qualifizierung infrage kommende Personenkreis und der Zeitrahmen der Qualifizierung präzisiert werden müssen. Wenn der Zeitrahmen der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen 3 Jahre und länger ist, handelt es sich nicht mehr unbedingt um einen disruptiven Wandel.

Es fehlt eine besondere Förderung der geringer Qualifizierten und der Geringverdiener. Beschäftigte, deren Verdienste nahe bei der Beitragsbemessungsgrenze (6.700 Euro (West) beziehungsweise 6.150 Euro (Ost) brutto) oder darüber liegen, können, abhängig von Steuerklasse und Kindern, 2.000 bis 2.400 Euro netto pro Monat erhalten. Geringverdiener werden sich hingegen eine Weiterbildung mit Qualifizierungsgeld ohne eine Aufstockung meist nicht leisten können. Daher sollte ein Mindestqualifizierungsentgelt von 1.200 € für Vollzeitbeschäftigte eingeführt werden, das auch für Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit gilt.

## 5 Was fehlt: Fachkräftestipendium und individuelle Bildungszeit

Im Referentenentwurf war noch die Einführung einer individuellen Bildungsteilzeit nach dem Beispiel Österreichs geplant. Bei der Bildungszeit geht anders als bei den betrieblichen Maßnahmen die Initiative von den Beschäftigten aus. Sie müssen ihre (teilweise) Freistellung in einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitsgeber regeln. Die Bildungszeit kann in Vollzeit bis 12 Monate und in Teilzeit bis zu 24 Monate dauern. Der Unterhalt wird in Höhe des Arbeitslosengelds gezahlt. Die Bildungsteilzeit wird in Österreich insbesondere von Höherqualifizierten genutzt, da ihr Unterhalt durch das einkommensabhängige Arbeitslosengeld höher ausfällt und sie bildungserfahren sind. Die Bildungszeit führte in Österreich überwiegend nicht zu einer höheren Beschäftigungsquote und höheren Einkommen, da die teilnehmende Personengruppe bereits gut in den Arbeitsmarkt integriert ist und eher individuelle Projekte (Vermeidung von Burnout, bessere Work-Life-Balance, interessantere Arbeit) verfolgte (Papouschek 2017). Der Referentenentwurf hat die Schieflage zugunsten der Höherqualifizierten aus Österreich kopiert, obgleich die größten Weiterbildungsprobleme in Deutschland in der unterdurchschnittlichen Teilnahme der Geringqualifizierten liegen. Hier ist eine Nachbesserung erforderlich, etwa durch eine Mindestvergütung in Höhe von 1.200 € pro Monat bei einer Vollzeitfreistellung.

Angesichts der hohen Fachkräfteengpässe in Deutschland ist erstaunlich, dass nicht über die Einführung eines Fachkräftestipendiums in Engpassberufen nachgedacht wird, mit dem in Österreich gute Erfahrungen gemacht wurden. Dort werden Berufsausbildungen unterhalb der akademischen Ebene und der Aufstiegsfortbildungen (Meister, Fachwirte) in Engpassberufen gefördert. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie Gesundheit und Soziales. Teilnehmen können Beschäftigte, aber auch Arbeitslose und Selbstständige. Der monatliche Unterhalt liegt bei rund 1.100 € oder bei höherem Arbeitslosengeldanspruch darüber. Die Förderung kann bis zu drei Jahre dauern. Für Pflege- und Sozialbetreuungsberufe gilt ab Januar 2023 das Pflegestipendium, das mit 1.400 € besser ausgestattet ist. Die Evaluationen des Fachkräftestipendiums haben gezeigt, dass 64 Prozent der Teilnehmer\*innen vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gewesen

waren (Bosch 2019). Dieses Instrument zielt viel genauer auf die Gruppe der Bildungsbenachteiligten als die Bildungsteilzeit.

## 6 Literatur

- Azari-Rad, Hamid, Peter Philips und Mark J. Prus (eds.). 2005. *The Economics of Prevailing Wage Law*. London: Routledge.
- BiBB. 2021. *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [Volltext](#)
- BiBB. 2023. *Berufsbildungsbericht 2023*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard. 2019: *Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel: Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Working Paper Forschungsförderung Nr. 158*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard. 2022. *Arbeitspolitik in der Transformation: Soziale Härten vermeiden*. Eine Studie im Rahmen des Projekts «Sozial-ökologische Transformation der deutschen Industrie». Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard. 2023. *Der Wert beruflicher Arbeit und Ausbildung Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung. BWP: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 52 (1): 12–16*.
- Bosch, Gerhard, und Frederic Hüttenhoff. 2022. *Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche*. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt: Campus Verlag.
- Expertenkommission zur Einführung eines Ausbildungsfonds. 2022. *Abschlussbericht der Expertenkommission zur Einführung eines umlagefinanzierten Landesausbildungsfonds in der Freien Hansestadt Bremen*. [Volltext](#)
- Hall, Anja. 2011. *Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn. [Volltext](#)
- Papouschek, Ulrike. 2017. *Endbericht, BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld*. FORBA-Forschungsbericht 4/2017. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). [Volltext](#)
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. 2022. *Energiekrise solidarisch bewältigen, neue Realitäten gestalten. Jahresgutachten 2022/23* Wiesbaden.
- Schuß, Eric. 2021. *Finanzielle Anreize zur Ausbildung in der Altenpflege: Der Effekt der Ausbildungsumlage auf das Ausbildungsverhalten von Pflegeeinrichtungen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. [Volltext](#)
- Seyda, Susanne, und Beate Placke. 2020. *IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs. IW-Trends 4/2020*. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft. [Volltext](#)
- Westergaard, Niels, und Anders R. Rasmussen. 1999. *The Impact of Subsidies on Apprenticeship Training*. Aarhus: Centre for Labour Market and Social Research.
- Wolnik, Kevin, und André Holtrup. 2017. *Berufswechsel – Chancen und Risiken Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse*, Arbeitnehmerkammer Bremen und Institut Arbeit und Wirtschaft Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22/2017. Bremen. [Volltext](#)

## Autor



### **Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Senior Professor Universität Duisburg-Essen und  
Research Fellow IAQ

Mail: [gerhard.bosch@uni-due.de](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de)

Telefon: +49 203 37 91339

## **IAQ-Standpunkt 2023 | 02**

**Redaktionsschluss: 22.05.2023**

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen

### **IAQ-Standpunkt:**

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-standpunkt.php>

Über das Erscheinen der IAQ-Veröffentlichungen informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/78693

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20230704-082827-2

Alle Rechte vorbehalten.