

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung: Wesentliche Regelungen im Bereich Aus- und Weiterbildung und deren Inkrafttreten

I. Ausbildung

Hinweis: Die folgenden Instrumente gelten sowohl im SGB III als auch über die Verweisung in § 16 Abs. 1 SGB II im SGB II.

Inkrafttreten zum 1. April 2024:

- **Einführung von Berufsorientierungspraktika (§ 48a SGB III)**
 - Voraussetzungen:
 - Vollzeitschulpflicht nach den jeweiligen Landesgesetzen ist erfüllt
 - aktuell kein Schulbesuch
 - bei Agentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet
 - Dauer des Praktikums:
 - mindestens eine Woche und maximal sechs Wochen
 - bei einem oder bei mehreren Arbeitgebern
 - Übernahme der Kosten für:
 - Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsbetrieb
 - Unterkunft, sofern Praktikumsbetrieb vom Wohnort nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann
- **Flexibilisierung von Einstiegsqualifizierungen (§ 54a Abs. 2 SGB III)**
 - Reduzierung der Mindestdauer von 6 auf 4 Monate
 - generelle Ermöglichung der Durchführung in Teilzeit
- **Mobilitätzuschüsse für zwei Familienheimfahrten (§ 116 Abs. 2 SGB III)**
 - Voraussetzungen:
 - Ausbildungsstätte kann vom bisherigen Wohnort nicht in angemessener Zeit erreicht werden
 - Wechsel des Wohnorts für die Aufnahme der Ausbildung erforderlich

Inkrafttreten zum 1. August 2024:

- **Zugang zur außerbetrieblichen Berufsausbildung für „Marktbenachteiligte“ (§ 76 SGB III)**
 - Voraussetzungen
 - erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen in der Region (Feststellung der Agenturen für Arbeit unter Einbeziehung der Sozialpartner)
 - Nachweis hinreichender Bewerbungsbemühungen
 - Inanspruchnahme der Angebote der Berufsberatung
 - trotz Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit auch mit ausbildungsfördernden Leistungen Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung nicht zu erwarten

II. Weiterbildungsförderung

Inkrafttreten zum 1. April 2024:

- **Einführung des Qualifizierungsgeldes (§ 82a SGB III)**
 - Unabhängig von der Betriebsgröße, Alter und Qualifikation der Beschäftigten mit dem Ziel einer nachhaltigen Beschäftigung im jeweiligen Betrieb
 - Voraussetzungen:
 - Trägerzertifizierung, aber **keine** Maßnahmezertifizierung nach AZAV erforderlich
 - Mindeststundenerfordernis von mehr als 120 Stunden und eine Vermittlung von Inhalten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen
 - ein strukturwandelbedingter Qualifikationsbedarf, der mindestens 20% der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer eines Betriebs betrifft. Bei KMU sind es mindestens 10% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem strukturwandelbedingten Qualifikationsbedarf betroffen sein müssen.
 - Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen über
 - a) das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfs,
 - b) die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb und
 - c) die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes
 - Ausnahmen gelten für Kleinstunternehmen, bei weniger als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers ausreichend).
 - die Weiterbildungs- und Remanenzkosten sollen vom Arbeitgeber getragen werden.
 - Ermessensleistung
 - Entgeltersatz in Höhe von 60 (beziehungsweise 67) % des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt, unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter und der Qualifikation der Beschäftigten
 - Übernahme behinderungsbedingter Mehraufwendungen

- **Befristete Förderungen von Aufstiegsfortbildungen der ersten Stufe über das Qualifizierungsgeld (§ 22 Abs. 1a SGB III)**

Künftig dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor dem 1. April 2028 eine Maßnahme beginnen, die auf einen Fortbildungsabschluss zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf Grundlage des § 53b des Berufsbildungsgesetzes oder des § 42b der Handwerksordnung (Berufsspezialisten, erste Stufe der Aufstiegsfortbildung) vorbereitet, nach § 82a SGB III gefördert werden.

- **Reform der Beschäftigtenförderung:**
 - Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgrößen, feste Fördersätze und Streichung Sondertatbestände für erhöhte Fördersätze (§ 82 Abs. 2 SGB III), es gilt zukünftig:
 - Förderung der Lehrgangskosten:
 - 100% bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten
 - 100% bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist.

- 50% bei Betrieben mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten
- 25% bei Betrieben ab 500 Beschäftigten
- Arbeitsentgeltzuschüsse:
 - 75% bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten
 - 50% bei Betrieben mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten
 - 25% bei Betrieben mit 500 Beschäftigten oder mehr
- Reduzierung der „Wartefristen“ von derzeit vier auf zwei Jahre (§ 82 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB III)
- Verzicht auf die Voraussetzung der Betroffenheit von Strukturwandel oder Weiterbildung in Engpassberuf
- Bei KMU soll (bisher kann) auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verzichtet werden, wenn der/die Beschäftigte über 45 Jahre oder schwerbehindert ist
- Übernahme behinderungsbedürftiger Mehraufwendungen

Inkrafttreten am Tag nach der Verkündung: 21. Juli 2023:

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit bis zum 31. Juli 2024 (§ 106a SGB III)