



Deutscher Bundestag  
- Petitionsausschuss -  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

REFERAT llb3  
BEARBEITET VON Birgit Kramer  
TEL +49 30185276744  
FAX +49 30185275128  
E-MAIL Birgit.Kramer@bmas.bund.de  
INTERNET www.bmas.de

Berlin, 11. Februar 2016

AZ

## Förderung der beruflichen Weiterbildung

Mit der Petition begehrt der Petent eine Reform der beruflichen Weiterbildungsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) dahingehend, dass die in der Weiterbildungsförderung bestehende Ermessensentscheidung in eine Regelung mit Rechtsanspruch auf eine Weiterbildungsförderung umgewandelt werden soll. Zur rechtlichen Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung werden vom Petenten verschiedene zu berücksichtigende Kriterien vorgeschlagen.

Die berufliche Weiterbildungsförderung ist ein zentraler Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik. So haben die Agenturen für Arbeit und Jobcenter alleine im Jahr 2014 rd. 320.000 berufliche Weiterbildungen mit einem finanziellen Aufwand von ca. 2,6 Mrd. Euro gefördert. Über 60.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hierdurch eine mehrjährige und zu einem Berufsabschluss hinführende Weiterbildung gefördert erhalten. Neben der Förderung der beruflichen Weiterbildung gibt es allerdings eine ganze Bandbreite an verschiedenen Förderinstrumenten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos sind, bis hin zu jungen Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen. Die Instrumente, die je nach Bedarfslage angewendet werden können, sind in den Sozialgesetzbüchern II und III verankert. Welche von diesen Maßnahmen am besten geeignet ist, um die Beschäftigungschancen einer arbeitslosen Arbeitnehmerin oder eines arbeitslosen Arbeitnehmers zu erhöhen, ist in jedem Einzelfall anhand der Voraussetzungen, der individuellen Eignung, Neigung und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu beurteilen. Die Ausgestaltung als Ermessensleistung gewährleistet ein Höchstmaß an Flexibilität, mit der die für den Einzelfall am besten geeignete Leistung unter Berücksichtigung der Fähigkeiten der

zu fördernden Personen sowie der Aufnahmefähigkeit des örtlichen Arbeitsmarktes ausgewählt werden kann. Ein Rechtsanspruch auf eine Weiterbildungsförderung würde die auf den Einzelfall bezogene Auswahl des effektivsten und effizientesten Förderinstruments entgegenstehen und wird daher abgelehnt.

Zu den einzelnen Forderungen nimmt das BMAS wie folgt Stellung:

**1) Berufliche Förderung muss berufsspezifisch (ergibt sich aus dem Lebenslauf des Antragstellers) erfolgen. Motivationskurse oder Bewerbertraining fallen nicht darunter.**

Diesem Anliegen des Petenten ist bei der beruflichen Weiterbildungsförderung nach den §§ 81 ff. SGB III bereits Rechnung getragen. Eine Maßnahme kann nur dann für die Weiterbildungsförderung zugelassen werden, wenn hierdurch berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst werden oder ein beruflicher Aufstieg ermöglicht wird (§ 180 Abs. 2 Nr. 1 SGB III). Ist die Notwendigkeit einer beruflichen Weiterbildungsförderung nach § 81 SGB III anerkannt, wird bei der Auswahl des Bildungsziels auch der bisherige berufliche Werdegang und die Eignung und Neigung der zu fördernden Person berücksichtigt.

Bei den von dem Petenten aufgeführten Motivationskurse oder Bewerbertraining handelt es sich nicht um eine Förderung der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 ff. SGB III, sondern um Maßnahmen, die mit dem Instrument zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III gefördert werden können. Diese Maßnahmen dienen insbesondere der intensiven Unterstützung bei der Arbeitsstellensuche oder bei der Erarbeitung von Beschäftigungsalternativen.

**2) Der Antragsteller hat das Recht, sich seine Fördermaßnahme (Kurs/Umschulung etc.) bei einer geeigneten Bildungsstätte selbst auszusuchen.**

Auch diesem Anliegen ist im Bereich der beruflichen Weiterbildungsförderung mit dem seit dem 1. Januar 2003 in der Arbeitsförderung geltenden Bildungsgutscheinverfahren bereits Rechnung getragen. Wird eine berufliche Weiterbildung von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter gefördert, erhält die geförderte Person regelmäßig einen Bildungsgutschein für das angestrebte Bildungsziel. Der Gutschein kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bei einem für die berufliche Weiterbildungsförderung zugelassenen Bildungsträger und seiner zugelassenen Maßnahme eingelöst werden. Der Gutscheininhaber hat hierbei die freie Auswahl unter den zugelassenen Bildungsanbietern.

**3) Dem Antragsteller darf die Inanspruchnahme einer Maßnahme nicht erschwert werden, zum Beispiel durch Hinauszögern der Bearbeitung des Antrages oder ärztliche Gutachten.**

**4) Psychologische Gutachten gehören nicht (mehr) zum Standardverfahren. Will ein Sachbearbeiter/Fallmanager, dass sich ein Antragsteller einer psychologischen Begutachtung unterzieht, muss dies stichhaltig begründet werden. (Allgemeine Begründungen wie: „Ich hatte bei unserem Termin den Eindruck, dass Frau/Herr...“ sind unzulässig.)**

Der Ärztliche Dienst ist ein eigener interner Fachdienst der Bundesagentur für Arbeit und hat die Aufgabe, die gesundheitlichen Einschränkungen von Arbeitsuchenden festzustellen und die Auswirkungen der festgestellten Gesundheitsstörungen auf die Leistungsfähigkeit und/oder die Eignung für bestimmte Berufe zu beurteilen. So können beispielsweise körperliche Leistungseinschränkungen die spätere Ausübung des durch die berufliche Weiterbildung angestrebten Berufes ausschließen. Es liegt weder im Interesse eines geförderten Teilnehmers eine von vorn herein nicht zielführende Weiterbildung durchzuführen, noch entspricht es einem sparsamen und wirtschaftlichen Einsatzes von Beitrags- und Steuermitteln eine solche Maßnahme zu fördern. In den Fällen, in denen die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft die Eignung nicht abschließend bewerten kann, schaltet sie daher zur Unterstützung den ärztlichen bzw. den berufspsychologischen Dienst ein. Ohne die Einschaltung kann in diesen Fällen über die Fördervoraussetzungen nicht entschieden und auch kein Bildungsgutschein ausgegeben werden. Das Ziel der Begutachtung sind möglichst objektive ärztliche oder psychologische Aussagen zur individuellen Leistungsfähigkeit in der Regel mit Bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

**5) Der Umfang des Anspruchs auf Fortbildung muss nach Beitragsjahren gestaffelt sein, kann aber mindestens so hoch sein wie die Kosten für eine sechsmonatige Weiterbildung für mittlere Beamte. Junge Beitragszahler (Berufsanfänger) erhalten einen Weiterbildungs-Joker, da Sie noch keine Gelegenheit hatten, in das System einzuzahlen.**

**6) Mehrleistung bei Härtefällen ist weiterhin möglich.**

Eine berufliche Weiterbildung kann gefördert werden, wenn sie notwendig ist, um bei Arbeitslosigkeit eine berufliche Eingliederung zu erreichen oder um eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Darüber hinaus kann die Notwendigkeit wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt werden. Der Einsatz der beruflichen Weiterbildungsförderung erfolgt auf der Basis individueller und arbeitsmarktbezogener Erfordernisse, wie z.B. die bisherigen Tätigkeiten, bestehende Qualifikationen, Fähigkeiten und Integrationsprognosen im angestrebten Bereich. Die Ausrichtung des Förderumfangs nur auf Basis der jeweils bisher geleisteten

Beitragsjahre in die Arbeitslosenversicherung, würde dem Sinn und Zweck der beruflichen Weiterbildungsförderung nicht gerecht werden.

Junge Menschen stehen am Anfang ihres beruflichen Lebensweges. Sie benötigen Unterstützung beim Übergang in Ausbildung und Beschäftigung. Hierfür halten die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter verschiedene Leistungen bereit, die mit speziell hierfür vorgesehenen Instrumenten gefördert werden. Dazu gehören verschiedene Leistungen zur Förderung der Aufnahme und Durchführung einer Berufsausbildung, wie z.B. die Förderung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, Förderung außerbetrieblichen Berufsausbildungen, Ausbildungsbegleitende Hilfen und Berufsausbildungsbeihilfen. Den vom Petenten vorgeschlagenen „Weiterbildungs-Joker“ bedarf es für die Inanspruchnahme der umfangreichen Fördermöglichkeiten für junge Menschen nicht.

#### **7) Der Sachbearbeiter/Fallmanager haftet bei fahrlässiger oder vorsätzlicher Fehlberatung mit seinem Privatvermögen.**

Verletzt ein Fallmanager oder Sachbearbeiter in Ausübung des ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortlichkeit nach Art. 34 Grundgesetz grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht. Dies schützt in erster Linie den Geschädigten, weil er seine Forderung anderenfalls unmittelbar gegenüber einzelnen Beschäftigten durchsetzen müsste. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt der Rückgriff vorbehalten, d. h. der öffentliche Arbeitgeber oder Dienstherr kann den Schaden gegenüber seinen Bediensteten geltend machen. Insoweit entspricht die Forderung im Ergebnis der geltenden Rechtslage.

#### **8) Die Einrichtung/Weiterbildungsstätte bestätigt, ohne negative Auswirkungen/Haftung bei Nichtbestehen des Teilnehmers, dass die Teilnahmevoraussetzungen erfüllt sind, nicht die Agentur für Arbeit oder die Arbeitsgemeinschaften für Grundsicherung (ARGEN).**

Es ist originäre Aufgabe der Vermittlungsfachkraft/Fallmanager in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern über die Voraussetzungen einer beruflichen Weiterbildungsförderung zu entscheiden. Hierbei können bei Bedarf auch die Fachdienste des ärztlichen und berufspsychologischen Diensts eingebunden werden.

#### **9) Die Ablehnung einer angestrebten Fortbildung aus Altersgründen (zu jung, zu alt) ist diskriminierend und nicht zulässig.**

Entgegen der Ansicht des Petenten ist die Teilnahmemöglichkeit von älteren aber auch von jüngeren Arbeitnehmern an der beruflichen Weiterbildungsförderung möglich. Zu beachten

bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss ist, dass die Instrumente der jugendlichen Erstausbildungsförderung Vorrang vor der beruflichen Weiterbildungsförderung haben.

**10) Haben sich (ehemalige) Beitragszahler auf eigene Kosten weitergebildet oder umgeschult (Fernstudium, Abendschule etc.) und es fehlen nur noch bestimmte Bausteine (Praktika, Volontariat usw.), die zur Ausübung der angestrebten Tätigkeit notwendig sind, müssen entsprechende Kurse, die diese Hemmnisse beseitigen oder schmälern können, ohne bürokratische Hindernisse, zeitnah bewilligt werden.**

Praktika können als Bestandteil einer Weiterbildung gefördert werden. Das einschlägige Gesetz (§ 180 Abs. 5 SGB III) verbietet aber ausdrücklich die Förderung von „Zeiten einer der beruflichen Weiterbildung folgenden Beschäftigung, die der Erlangung der staatlichen Anerkennung oder der staatlichen Erlaubnis zur Ausübung des Berufes dienen.“ Grund hierfür ist, dass bei einem solchen Praktikum im Ganzen bereits der praktische Beschäftigungscharakter und damit auch der Nutzen für den betreffenden Arbeitgeber überwiegen.

**11) Alle Gesetze und Bestimmungen, die oben genannten Eckpunkte widersprechen, verlieren ihre Gültigkeit.**

Auf die Antworten zu 1 - 10 wird verwiesen.

Im Auftrag  
Birgit Kramer

Beglaubigt

  
Tarifbeschäftigte

