



Nr. 5 / Juli 2023 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Neuerungen bei der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte und der Berufsausbildung junger Menschen

Gliederung

- 1 Weiterbildungsgesetz
- 2 Qualifizierungsgeld § 82 a SGB III
- 3 Weiterbildungsförderung Beschäftigter § 82 SGB III
- 4 Einführung einer „Ausbildungsgarantie“

Das Wichtigste in Kürze

- Das Weiterbildungsgesetz reagiert auf den von Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demographie getriebenen Strukturwandel mit einer Stärkung der Aus- und Weiterbildung.
- Dort wo in der Transformation Arbeitsplätze verloren zu gehen drohen, kann zur Sicherung der betroffenen Arbeitsplätze auf ein neues Qualifizierungsgeld zurückgegriffen werden. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder betriebsbezogenen Tarifvertrages werden Beschäftigte weiterqualifiziert, um ihre Beschäftigung im selben Unternehmen zu sichern. Während einer Freistellung für die Weiterbildung greift das Qualifizierungsgeld als Lohnersatzleistung auf dem Niveau des Kurzarbeitergeldes. Die Finanzierung der Weiterbildungskosten ist alleinige Sache der Unternehmen. Das neue Qualifizierungsgeld wird zum 1. April 2024 in Kraft treten.
- Neues bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter: Die Förderung soll für Unternehmen und Beschäftigte vereinfacht und attraktiver werden, durch feste und insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen erhöhte Fördersätze. Besondere Förderkonditionen greifen für ältere und behinderte Beschäftigte. Eine Förderung wird zukünftig nicht mehr daran gebunden, dass „eine Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel“ vorliegt oder die Förderung in einem Engpassberuf stattfindet. Die Neuerungen treten zum 1. April 2024 in Kraft.
- Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit werden um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert.
- Nicht enthalten in dem Gesetz ist die noch im Referentenentwurf vorgesehene Bildungs(teil)zeit, mit der Beschäftigte eine selbstbestimmte Weiterbildung in Anspruch hätten nehmen können. Der DGB erwartet, dass die Bildungs(teil)zeit als Vorhaben des Koalitionsvertrages doch noch zügig auf den Weg gebracht wird.
- Die „Ausbildungsgarantie“ soll denjenigen, die trotz Ausbildungswunsch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten, ein Auffangnetz mit außerbetrieblichen Berufsausbildungen bieten. Jugendliche, die bei der Ausbildungsstellensuche erfolglos geblieben sind, und in einer Region mit einem schwachen Ausbildungsmarkt wohnen, haben Ultima Ratio Anspruch auf eine außerbetrieblichen Berufsausbildung. Es gibt neue Förderungen für Berufsorientierungspraktika, einen Mobilitätzuschuss und eine Weiterentwicklung der Einstiegsqualifizierung. Die Neuerungen bei der „Ausbildungsgarantie“ treten stufenweise in Kraft, d.h. zum 1.4.2024 bzw. zur außerbetrieblichen Berufsausbildung zum 1. August 2024.

1 Weiterbildungsgesetz

Das Gesetzgebungsverfahren zum Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung – kurz Weiterbildungsgesetz – ist nach Verabschiedung des Gesetzes im Deutschen Bundestag am 23.06.2023 und dem 2. Durchgang im Bundesrat am 7. Juli erfolgreich abgeschlossen worden, so dass das Gesetz zeitnah in Kraft treten wird. Das Gesetz will einen Beitrag zur Bewältigung der Transformation am Arbeitsmarkt leisten und dafür die Aus- und Weiterbildung stärken:

Das Gesetz hat zwei Schwerpunkte: Die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten und die sog. „Ausbildungsgarantie“. Mit dem neuen Qualifizierungsgeld kommt ein neues Instrument zur Förderung der Weiterbildung in der Transformation hinzu, für dessen Einführung sich der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften besonders eingesetzt haben. Denn das Qualifizierungsgeld zielt auf die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Transformation mittels Fort- und Weiterbildung. Neuerungen bei der bestehenden Weiterbildungsförderung von Beschäftigten zielen auf die Absenkung von Zugangshürden zur Förderung und attraktivere Förderbedingungen. Die „Ausbildungsgarantie“ soll denjenigen, die trotz Ausbildungswunsch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten, ein Auffangnetz mit außerbetrieblicher Berufsausbildung bieten. Die gesetzlichen Neuerungen treten stufenweise und überwiegend im Laufe des Jahres 2024 in Kraft.

2 Qualifizierungsgeld § 82 a SGB III

Zum 1. April 2024 wird das neue Qualifizierungsgeld eingeführt. Es ist eine Lohnersatzleistung auf der Höhe des Kurzarbeitergeldes und dient dazu, Entgeltausfall während einer Weiterbildung zu kompensieren. Zur Anwendung kommen kann es in Betrieben, in denen ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines erheblichen Teils der Belegschaft besteht und daher Arbeitsverluste drohen. Mit Weiterbildung soll eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglicht werden. Das Qualifizierungsgeld ist ein kollektives Instrument, denn es setzt voraus, dass in einer Betriebsvereinbarung bzw. durch einen Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden.

Höhe der Lohnersatzleistung

Das Qualifizierungsgeld beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Anspruch auf Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 Prozent, für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent.

Zugrunde liegt wie auch beim Kurzarbeitergeld die sog. Nettoentgeltdifferenz. Das ist der Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt (Soll-Entgelt) und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, das sich infolge des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls ergibt (Ist-Entgelt).

Dabei bleiben bestimmte Entgeltbestandteile etwa für Überstunden oder einmalige gewährte Zahlungen, unberücksichtigt.

Anders als beim Kurzarbeitergeld, bei dem sich der Arbeitsausfall ständig ändern kann und deshalb eine laufende Bemessung erfolgt, stehen vor Bewilligung des Qualifizierungsgeldes Dauer und der Umfang der Weiterbildung fest. Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums durch den Arbeitgeber vorgenommen. Der Entgeltabrechnungszeitraum liegt mindestens drei Monate vor dem Anspruchsbeginn und umfasst in der Regel einen Abrechnungsmonat.

Fallbeispiel:

Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt, mit Bruttoeinkommen in Höhe von 2.500 Euro, Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0 = Leistungssatz 1 (67%); Weiterbildung zu 50 % der Arbeitszeit

Beispiel:

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III

Kinderfreibetrag 1,0

= Lohnsteuerklasse III, Leistungssatz 1

Soll-Entgelt im Kalendermonat = 2.500,00 € Rechnerischer Leistungssatz = 1.317,56 €

Ist-Entgelt im Kalendermonat = 1.250,00 € Rechnerischer Leistungssatz = 675,36 €

Qualifizierungsgeld = 642,20 €

Wird das Qualifizierungsgeld vom Arbeitgeber aufgestockt, so bleiben die Zahlungen des Arbeitgebers anrechnungsfrei, solange sie zusammen mit dem Qualifizierungsgeld nicht über das Soll-Entgelt hinausgehen (im obigen Beispiel 2500 Euro Bruttoeinkommen). Die Betriebs- bzw. Tarifpartner können in ihren Vereinbarungen vorsehen, dass die Lohnersatzleistung aufgestockt wird. Nebeneinkommend während des Bezugs des Qualifizierungsgeldes bleibt nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und Werbungskosten bis auf einen Betrag von 165 Euro anrechnungsfrei; das entspricht dem Freibetrag beim Arbeitslosengeld.

Dauer:

Das Qualifizierungsgeld wird für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme gewährt. Analog der Regelung bei Umschulungen kann der Förderzeitraum grundsätzlich bis zu zwei Jahren, in Ausnahmefällen auch bis zu dreieinhalb dauern.

Das Qualifizierungsgeld wird auch bei Arbeitsunfähigkeit gezahlt, solange Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, nicht aber während des Urlaubs der Beschäftigten.

Fördervoraussetzungen

Das Qualifizierungsgeld ist eine Ermessensleistung. Sie wird auf schriftlichen **Antrag der Arbeitgeber** und mit Zustimmung der beim Qualifizierungsgeld einbezogenen Beschäftigten gewährt.

Die Gewährung des Qualifizierungsgeldes knüpft an diese Fördervoraussetzungen.

So müssen

- 1) die **betrieblichen Voraussetzungen** erfüllt sein, dadurch dass
 - strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb bestehen und diese mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen (bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer),
 - der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert und
 - auf dem Wege einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden über
 - >>> das Bestehen des strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfes
 - >>> die damit verbundenen Perspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine nachhaltige Beschäftigung im Betrieb
 - >>> und die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes.

Bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genügt eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers.
- 2) die **persönlichen Voraussetzungen** sind erfüllt, dadurch dass
 - die Weiterbildung während eines bestehenden ungekündigten / nicht durch einen Aufhebungsvertrag aufgelösten Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird,
 - der/die Beschäftigte in den letzten vier Jahren nicht bereits an einer geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat und

Anforderungen an die Weiterbildung erfüllt sind, dadurch dass,

 - Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
 - der Träger der Maßnahme für die Förderung gemäß Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) zugelassen ist ¹die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfasst; das heißt nicht länger als zwei, in Ausnahmefällen bis zu dreieinhalb Jahre andauert.

¹ eine Maßnahmenzulassung ist hingegen nicht erforderlich.

Weitere wichtige Regelungen zur Weiterbildung

Die Finanzierung der Weiterbildungskosten ist alleinige Sache des Arbeitgebers und es ist gesetzlich ausgeschlossen, dass die Beschäftigten hieran beteiligt werden.

Die Arbeitsagentur übernimmt allerdings die Kosten für behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen bei der Maßnahmenteilnahme, wie etwa benötigte Assistenzleistungen.

Nach dem AFBG förderfähige Fortbildungen auf der ersten Fortbildungsstufe (geprüfte Berufsspezialist*innen) gem. BBiG bzw. HwO sind als Weiterbildung zugelassen, wenn die Aufstiegsfortbildung vor dem 1. April 2028 begonnen hat.

Kurzbewertung

Mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes ist eine zentrale Forderung der Gewerkschaften erfüllt: Betriebsparteien und Sozialpartner können mit einem kollektiven Instrument gezielt Arbeitsplätze sichern und die notwendige Qualifizierung in der Transformation vorantreiben. Positiv ist auch die Öffnung des Qualifizierungsgeldes für Abschlüsse der beruflichen Fortbildung auf der ersten Fortbildungsstufe nach BBiG bzw. HwO. Aktuell fallen nur wenige Regelungen unter die Öffnung des Qualifizierungsgeldes für berufliche Fortbildungen auf der ersten Fortbildungsstufe und es ist nötig, weiterer solcher Regelungen zu schaffen.

3 Weiterbildungsförderung Beschäftigter § 82 SGB III

Die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten für Betriebe und Beschäftigte wird vereinfacht und attraktiver ausgestaltet.

Die Zugangshürden zur Förderung werden abgesenkt dadurch, dass eine Förderung zukünftig nicht mehr daran gebunden ist, dass „eine Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel“ vorliegt oder die Förderung in einem Engpassberuf stattfindet.

Zudem wird die Wartefrist von vier auf zwei Jahre verkürzt, so dass auch Beschäftigte gefördert werden können, deren Berufsabschluss bzw. letzte geförderte berufliche Weiterbildung zwei Jahre zurückliegt.

Es werden feste, pauschale Fördersätze eingeführt und die Förderung insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen attraktiver ausgestaltet. Die Förderkulisse gestaltet sich in zukünftig drei statt vier Betriebsklassen: 1. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, 2. Unternehmen mit mindestens 50 und weniger als 500 Beschäftigten und 3. Unternehmen mit 500 oder mehr Beschäftigten.

Entsprechend der Unternehmensgröße fallen die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und den Lehrgangskosten wie folgt aus:

Tabelle 1:

Neue Fördersätze Weiterbildungsförderung Beschäftigte gem. § 82 SGB III

Beschäftigte	Zuschuss Arbeitsentgelt	Zuschuss Lehrgangskosten
<50	75%	100%
50 – 500	50%	50%
>500	25%	25%
bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen unabhängig von der Unternehmensgröße		
	+ 5 %	+ 5 %

Quelle: DGB nach §§ 81, 82, SGB III

Lesehilfe: Bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten gibt es zukünftig einen 100%-Zuschuss zu den Lehrgangskosten, so dass die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers entfällt. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt 75%.

Wenn eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag betriebsbezogene Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung vorliegt, verringert sich die Beteiligung des Arbeitgebers – unabhängig von der jeweiligen Unternehmensgröße – an den Lehrgangskosten um 5%. Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können unter diesen Voraussetzungen um 5% erhöht werden.

Zusätzliche Leistungsverbesserungen greifen für ältere und schwerbehinderte Beschäftigte. So sollen bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten die Lehrgangskosten zur Qualifizierung dieser Zielgruppe zu 100% übernommen werden. Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, wie etwa Assistenzleistungen, werden übernommen. Der neue Passus soll die gleichberechtigte Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung an der Weiterbildungsförderung unterstützen.

Wegen des nötigen administrativen Vorlaufes werden die Neuerungen bei der Weiterbildungsförderung Beschäftigter erst zum 1. April 2024 und nicht wie ursprünglich vorgesehen zum 31. Dezember 2023 in Kraft treten.

Kurzbewertung

Die Neuregelungen sind positiv und können einen Beitrag zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes in den Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie einer besseren Zugänglichkeit zur Förderung des Instrument leisten, wovon besonders all jene Personengruppen besonders profitieren sollten, die aktuell in der Weiterbildungsförderung benachteiligt sind, wie etwa Frauen, ältere Beschäftigte, Geringqualifizierte oder solche mit Behinderungen. Hilfreich wären zudem verstärkte Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit.

Es braucht weitergehende Lösungen für eine verbesserte Inanspruchnahme der Förderangebote vonseiten kleiner Betriebe, denen das Wissen und Personal zur Bewältigung der Antragsverfahren ebenso wie die Ressourcen für das betriebliche Weiterbildungsmanagement fehlen und die in ihrer Kleinteiligkeit

durch Beratungen nur aufwändig zu erreichen sind. Nötig sind passgenau niedrigschwellige Lösungen, um diese Betriebe und ihre Beschäftigten tatsächlich für Weiterbildung in der Transformation zu gewinnen. Ein vorteilhaftes Verfahren für die Bauwirtschaft- und die baunahen Branchen wäre, Weiterbildungsförderung auch für die Sozialkassenverfahren und allgemeinverbindlichen Flächentarifverträge der Bauwirtschaft zu öffnen.

Verlängerung der Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit § 106a SGB III

Die befristete Regelung zur 50-prozentigen Erstattung der Beiträge zur Sozialversicherung bei Qualifizierung während Kurzarbeit wird um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert. Weitere Sonderregelungen für den erleichterten Bezug des Kurzarbeitergeldes während der Pandemie laufen am 30.06.2023 hingegen aus.

4 Einführung einer „Ausbildungsgarantie“

Unter dem Begriff der „Ausbildungsgarantie“ versammeln sich einzelne Regelungen zur Ergänzung und Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Außerbetriebliche Berufsausbildung § 76 SGB III

Als „Ultima Ratio“ werden jungen Menschen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten, begrenzt auf Regionen mit einem schwachen Ausbildungsmarkt und auf Fallkonstellationen, in denen bisherige Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen um einen regulären Ausbildungsplatz ebenso erfolglos geblieben sind wie die Aussicht darauf, mit Hilfe von ausbildungsfördernden Leistungen eine reguläre, betriebliche Berufsausbildung aufnehmen zu können. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, haben junge Menschen einen Anspruch auf eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (außerbetriebliche Berufsausbildung). Dabei wird die Zielgruppe der Betriebsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) – dies sind bislang im Wesentlichen lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche - erweitert um junge Menschen, die trotz nachweislicher Bewerbungs- und Vermittlungsbemühungen nicht in eine betriebliche Ausbildung gemündet sind.

Der in § 76 SGB III vorgesehene Anspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung setzt insbesondere voraus, dass der junge Mensch in einer Region wohnt, in der die Agenturen für Arbeit unter Einbindung der Sozialpartner eine „erhebliche Unterversorgung“ an Ausbildungsstellen festgestellt haben. Dies geschieht anhand von Indikatoren, die Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Regionen zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze erforderlich sind.

Die außerbetriebliche Berufsausbildung soll möglichst in kooperativer Form erfolgen. Die Vermittlungspauschale, die Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung beim Übergang von Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung erhalten, wird von 2.000 Euro auf 3.000 Euro erhöht, um höhere Anreize für eine Überführung in ein reguläres betriebliches Ausbildungsverhältnis zu setzen.

Berufsorientierungspraktikum, § 48a SGB III

In einem neuen § 48a SGB III werden betriebliche Praktika für noch nicht abschließend beruflich orientierte junge Menschen eingeführt. Die Praktika bei einem oder mehreren Arbeitgebern dienen der beruflichen Orientierung der jungen Menschen und sollen in der Regel ein bis maximal 6 Wochen dauern. Angesprochen sind junge Menschen, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, die Schule bereits verlassen haben und sich bei der Agentur für Arbeit ausbildungssuchend gemeldet haben. Die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter können die Fahrtkosten und die Unterkunftskosten übernehmen, wenn Praktikumsbetrieb und Wohnort des Auszubildenden zu weit entfernt voneinander liegen; im Bedarfsfall auch weitere Kosten, wie etwa Kinderbetreuungskosten.

Mobilitätzuschuss § 73a SGB III

Mit einer weiteren neuen Förderung, dem Mobilitätzuschuss gem. § 73a SGB III, sollen junge Menschen unterstützt werden, ihr bisheriges Wohnumfeld für eine Berufsausbildung zu verlassen. Mit dem Mobilitätzuschuss können Arbeitsagenturen und Jobcenter Fahrtkosten für zwei monatliche Familienfahrten bezuschussen. Voraussetzung ist unter anderem, dass die Ausbildungsstätte nicht im Tagespendelbereich liegt. Der Mobilitätzuschuss ist auf das erste Ausbildungsjahr begrenzt. Die Beschränkung auf förderfähige betriebliche Berufsausbildungen nach § 57 Absatz 1 SGB III lässt eine Reihe von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen außen vor; vor allem Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich, die z.T. schulisch organisiert sind.

Einstiegsqualifizierung § 54a SGB III

Die bestehende Förderung wird flexibilisiert. Dazu wird die Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung von sechs auf vier Monate verkürzt, die Durchführung in Teilzeit erleichtert und die Absolvierung einer Einstiegsqualifizierung im selben Betrieb ermöglicht, in dem Jugendliche zuvor ihre Ausbildung abgebrochen haben. Jugendliche mit einer Behinderung sollen künftig die Einstiegsqualifizierung nutzen können, um sich auf eine behinderungsspezifische Fachpraktikerausbildung (Ausbildungen in besonderen Berufen nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42r Handwerksordnung) vorbereiten zu können.

Kurzbewertung

Ein gesetzlicher Anspruch auf einen – in letzter Instanz außerbetrieblichen – Ausbildungsplatz ist eine zentrale Forderung der DGB-Jugend im gesamten Gesetzgebungsprozess zur „Ausbildungsgarantie“ gewesen. Mit dem verabschiedeten Gesetz schafft die Bundesregierung einen Einstieg in die „Ausbildungsgarantie“. Allerdings gibt es eine zu starke Einschränkung auf Regionen, die als mit Ausbildungsplätzen „unterversorgt“ gelten, wodurch der Anspruch in zu vielen Regionen ins Leere zu laufen droht. Doch auch in Regionen, in denen der Ausbildungsmarkt vermeintlich günstig ist, fallen junge Menschen in die Schleifen des Übergangssystem – ohne Aussicht auf einen vollqualifizierenden Berufsabschluss. Insgesamt fehlen Ansatzpunkte zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung wie etwa durch eine Umlagefinanzierung, eine Stärkung der Verbundausbildung oder Anreize für tarifvertragliche Ausgleichsfonds. Die Einführung des Mobilitätzuschusses ist grundsätzlich positiv zu bewerten und

kann einen Beitrag leisten, die Ausbildungsmobilität junger Menschen zu steigern. Die Beschränkung der Förderung auf das erste Ausbildungsjahr ist jedoch kritisch einzuschätzen.



Nr. 5 / Juli 2023 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Impressum

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Keithstr. 1
10787 Berlin

Telefon: 030-24060 269

www.dgb.de

Mail: amp@dgb.de

Verantwortlich

Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Rückfragen an:

Evelyn Räder, Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik
Tina Hofmann, Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen.

„Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 6 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen.

Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter>

(Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>