

## Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V.

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und  
Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit  
(Weiterbildungsgesetz)

Sozialverband VdK Deutschland e. V.  
Abteilung Sozialpolitik  
Linienstraße 131  
10115 Berlin

Telefon: 030 9210580-300  
Telefax: 030 9210580-310  
E-Mail: [sozialpolitik@vdk.de](mailto:sozialpolitik@vdk.de)

Berlin, 12.01.2023

*Der Sozialverband VdK Deutschland e. V. (VdK) ist als Dachverband von 13 Landesverbänden mit über zwei Millionen Mitgliedern der größte Sozialverband in Deutschland. Die Sozialrechtsberatung und das Ehrenamt zeichnen den seit über 70 Jahren bestehenden Verband aus.*

*Zudem vertritt der VdK die sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder, insbesondere der Rentnerinnen und Rentner, Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie Pflegebedürftigen und deren Angehörigen.*

*Der gemeinnützige Verein finanziert sich allein durch Mitgliedsbeiträge und ist parteipolitisch und konfessionell neutral.*

## **1. Zu den Zielen des Gesetzentwurfs und den Maßnahmen der Umsetzung**

Die deutsche Wirtschaft muss sich einem grundlegenden Strukturwandel unterziehen, um den neuen demografischen, klimapolitischen und digitalisierungsbedingten Anforderungen gerecht zu werden. Dadurch entstehen erhebliche Qualifizierungsbedarfe für größere Gruppen von Beschäftigten. In einigen Branchen und Regionen werden Arbeitsplätze abgebaut, während an vielen anderen Orten Fachkräfte dringend gesucht werden. Dabei verändert die Transformation Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen tiefgreifend. Schon jetzt herrschen erhebliche berufliche Engpässe, da wegen dem Einstieg in den Ruhestand freiwerdende Arbeitsplätze nicht ausreichend mit Nachwuchs besetzt werden können und verstärkt Fachkräfte in neuen Berufsgruppen benötigt werden.

Ziel dieses Gesetzentwurfs ist es, die durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden, dringend benötigte Fachkräfte auszubilden, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder weiter zu qualifizieren. In den letzten Jahren wurde die staatliche Förderung für berufliche Weiterbildung ausgebaut. Trotzdem bestehen noch viele Lücken in der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten und die Fördervoraussetzungen werden von den Arbeitgebern als zu kompliziert wahrgenommen.

Auch fehlen den Beschäftigten häufig die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für längere Weiterbildungen, insbesondere wenn sie nicht deckungsgleich mit den aktuellen betrieblichen Bedarfen sind und daher nicht vom Arbeitgeber unterstützt werden. Außerdem machen Arbeitgeber je nach Betriebsgröße ihren Beschäftigten häufig sehr unterschiedliche Weiterbildungsangebote.

Um berufliche Weiterbildung weiter zu stärken und die Fachkräftebasis zu sichern sind folgende Maßnahmen geplant:

- **Reform der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten**, wobei der Zugang erleichtert und Regelungen vereinfacht werden sollen
- **Einführung eines Qualifizierungsgeldes**, das die Unternehmen finanziell unterstützen soll, den strukturwandelbedingten Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten abzudecken
- **Einführung einer Bildungs(teil)zeit**, die es den Beschäftigten ermöglichen soll, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eigenständig wahrzunehmen, insbesondere wenn ihr Arbeitgeber ihnen kein passendes Weiterbildungsangebot macht

- **Einführung einer Ausbildungsgarantie**, vor allem jungen Menschen soll der Weg zum Berufsabschluss erleichtert werden, dafür werden auch begleitende Instrumente, wie die Einstiegsqualifizierung und der Mobilitätzuschuss gestärkt
- **Weiterhin Stärkung der beruflichen Weiterbildung während der Kurzarbeit**

### **Bewertung des Sozialverbands VdK**

Der VdK begrüßt die Stärkung der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung, denn sie sichern den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere in Zeiten von neuen Anforderungsprofilen.

Damit Arbeitgeber ihrer besonderen Verantwortung für die berufsbegleitende Weiterbildung ihrer Angestellten im Sinne eines „lebenslangen Lernens“ gerecht werden, bedarf es Fördermaßnahmen. Es ist auch sinnvoll, die Förderkonditionen so einfach und transparent wie möglich zu gestalten, damit mehr Planungssicherheit herrscht und alle Arbeitgeber die Unterstützung nutzen können.

Ein besonderes Augenmerk muss aber auf der Qualifikation von Älteren, Schwerbehinderten, Menschen mit geringer Qualifikation und Frauen liegen. Denn diese Beschäftigten nehmen am wenigsten an Weiterbildungen teil. Auf diese Gruppen muss sich die Weiterbildungsförderung noch stärker konzentrieren, denn ihnen muss ermöglicht werden, so lange wie möglich am Arbeitsleben teilzunehmen. Der VdK stellt in seinen Beratungsstellen fest, dass immer mehr ältere Frauen, die lange in der Pflege oder im Dienstleistungssektor gearbeitet haben, eine Erwerbsminderungsrente beantragen. Nach langen Jahren, zum Beispiel in der Altenpflege, sind sie gesundheitlich nicht mehr in der Lage, diesen Beruf auszuüben, werden aber nicht in andere Berufszweige qualifiziert.

Laut Zahlen der deutschen Rentenversicherung nehmen auch nur halb so viele Frauen wie Männer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch. Der VdK vermutet, dass Frauen nicht derselbe Zugang zu Weiterbildungen und Nachqualifikationen bereitsteht, da sie überdurchschnittlich oft in kleineren Unternehmen arbeiten und wenig Augenmerk auf diese Berufsgruppen besteht. Der VdK fordert, dass hier staatliche Maßnahmen getroffen und Angebote entwickelt werden, damit mehr ältere Frauen eine Umschulung machen können und somit bis zum Renteneintrittsalter am Arbeitsleben teilnehmen können. Das schützt sie vor Altersarmut und ist ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Stabilisierung der Sozialversicherungssysteme.

Zwar ist die Übernahme von Weiterbildungskosten für die besonders vulnerablen Gruppen schon ausgeweitet worden, aber eine stärkere Verpflichtung der Arbeitgeber fehlt. Bisher wird auf das Prinzip der Freiwilligkeit gesetzt und versucht durch finanzielle Anreize gerade die Weiterbildung von Älteren und Schwerbehinderten zu fördern, indem man hier die kompletten Kosten übernimmt. Problematisch ist aber hierbei, dass die Entscheidung, ob eine Nachqualifikation vorgenommen wird, einzig beim Arbeitgeber liegt. Es braucht hier gerade bei drohender Arbeitslosigkeit einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung, der unter bestimmten Bedingungen gegen den Arbeitgeber durchsetzbar ist. Berufsbegleitende Weiterbildung darf nicht allein in der Entscheidungsgewalt der Arbeitgeber stehen, sondern muss auch durch den Arbeitnehmer eingefordert werden können.

Gleiches gilt für die Einführung der sogenannten Bildungs(teil)zeit. Es ist ein guter Ansatz, dass die Beschäftigten eigenständig ihre berufliche Weiterbildung gestalten können, gerade wenn ihr Arbeitgeber ihnen dazu keine Angebote macht. Wenn die Arbeitgeber sich aber weigern, die Beschäftigten dafür freizustellen, ist die Bildungszeit praktisch nicht umsetzbar. Es braucht für den Erfolg dieses Instrumentes also auch einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber mit einem Rückkehrrecht.

Wenn Arbeitgeber durch Weiterbildung die Arbeitsplätze ihrer bisherigen Beschäftigten sichern wollen und dabei durch das staatliche Qualifizierungsgeld finanziell unterstützt werden, bewertet der VdK als sehr positiv. Es ist aber bei der Umsetzung darauf zu achten, dass hier keine Mitnahmeeffekte entstehen, die mit hohen Entgeltverlusten bei den Arbeitnehmern einhergehen können.

Die berufsbegleitende Qualifizierung und Weiterbildung ist aber nur ein Baustein für die Unterstützung der Beschäftigten im wirtschaftlichen Strukturwandel. Da es trotzdem für viele zu Phasen der Erwerbslosigkeit kommen wird, braucht es aber einen noch stärkeren Ausbau der Ausbildungsförderung: Insbesondere von Älteren während des Bezugs von Arbeitslosengeld I, von Bürgergeld oder während Rehabilitationsmaßnahmen. Ferner braucht es insbesondere einen durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Weiterbildung.

Die Einführung einer Ausbildungsgarantie mit Stärkung der begleitenden Instrumente bewertet der VdK als sehr positiv. Viel zu vielen Jugendlichen bleibt immer noch der Zugang in eine Berufsausbildung verwehrt. Besonders Jugendliche ohne Schulabschluss haben kaum eine Chance, Anschluss im Berufsleben zu finden. Die Arbeitslosenquote unter ihnen ist überdurchschnittlich hoch. Es braucht ganz gezielte Unterstützung, um ihnen den Berufseinstieg zu ermöglichen, denn auch dies ist aktive Armutsbekämpfung. Der VdK mahnt außerdem eine noch stärkere und gezielte Unterstützung für Jugendliche mit Behinderung an. Trotz einiger spezieller Fördermöglichkeiten, erhalten sie immer noch unterdurchschnittlich oft einen Ausbildungsplatz.

Der VdK begrüßt die Verlängerung der schon bestehenden Regelung zur Kostenerstattung bei beruflicher Weiterbildung während der Kurzarbeit. Auch diese Regelung kann einen weiteren Baustein in der Weiterbildungsförderung darstellen.

## **2. Zu den Regelungen im Einzelnen**

Im Folgenden nimmt der Sozialverband VdK Deutschland zu ausgewählten Punkten Stellung:

### **2.1. Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter**

Wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigten den sich ändernden Anforderungsprofilen entsprechend nachqualifizieren, können sie dafür staatliche Zuschüsse erhalten. Diese Beschäftigtenförderung soll nun vereinfacht und übersichtlicher werden. So werden zukünftig unter anderem bei den Fördervoraussetzungen auf die Betroffenheit der Tätigkeit vom Strukturwandel oder auf eine Weiterbildung in einem Engpassberuf verzichtet. Die Staffelung nach Betriebsgrößen wird reduziert und einzelne Sondertatbestände gestrichen. In die Förderung sollen zukünftig auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen werden,

deren Berufsabschluss oder nach dieser Vorschrift geförderte Maßnahmen zwei, statt bisher vier, Jahre zurückliegen.

## **Bewertung des Sozialverbands VdK**

Der VdK begrüßt grundsätzlich eine Vereinfachung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigtenförderung. Durch das Qualifizierungschancengesetz 2018 wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses schon einmal stark ausgeweitet. Die Kostenübernahme durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) setzte jedoch die Kofinanzierung, gestaffelt nach Betriebsgröße, durch den Arbeitgeber voraus.

Es hat sich aber in der Praxis gezeigt, dass die Inanspruchnahme noch sehr ausbaufähig ist. Deshalb ist es zwar richtig, die Fördermöglichkeiten auch für Großbetriebe attraktiver zu gestalten, denn auch deren Beschäftigte sind vom Strukturwandel betroffen. Aber andererseits darf durch die Nivellierung der Fördervoraussetzungen nicht der sogenannte Creaming-Effekt weiter verstärkt werden. Denn wenn die Arbeitgeber das Instrument nutzen, besteht das Risiko, dass nur die Beschäftigten qualifiziert werden, bei denen sich das Unternehmen den größtmöglichen Nutzen verspricht. Das sind dann die Angestellten mit hoch qualifizierten Berufsabschlüssen, die auch schon jetzt am meisten von Nachqualifikationen erfasst werden.

Ältere und Schwerbehinderte werden bisher am wenigsten von ihren Arbeitgebern qualifiziert und sind dadurch stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Auch Beschäftigte kleiner Betriebe, in der Mehrzahl Frauen, werden viel zu wenig weitergebildet. Deshalb ist die bevorzugte Förderung für diese Personengruppen weiterhin richtig. So können zum Beispiel 100 Prozent der Kosten durch die BA übernommen werden, wenn ältere oder schwerbehinderte Beschäftigte in kleinen Betrieben weitergebildet werden sollen. Trotzdem befürchtet der VdK, dass die bisherige Privilegierung nicht ausreicht, um die angestrebten Qualifizierungseffekte zu erreichen.

Beschäftigungsbegleitende Weiterbildung ist trotz der staatlichen Förderung weiterhin Aufgabe der Arbeitgeber. Fraglich ist aber, ob allein die Anreize der Weiterbildungsförderung tatsächlich dazu führen werden, dass es zu mehr Qualifizierungsmaßnahmen bei den genannten Zielgruppen kommen wird. Denn die Entscheidung darüber liegt schlussendlich bei den Arbeitgebern und es ist zu befürchten, dass diese wegen der Freistellung des Beschäftigten und der Weiterbildungskosten hier nicht aktiv werden.

Deshalb plädiert der VdK dafür, dass falls die Arbeitgeber ihrer Weiterbildungspflicht nicht ausreichend nachkommen und auch diese besonders gefährdeten Gruppen weiterhin nicht genügend einbeziehen, eine stärkere Verpflichtung der Arbeitgeber zu regeln ist oder über eine Verlagerung dieser Aufgabe auf die BA oder einer anderen staatlichen Institution mit Finanzierung durch die Arbeitgeberschaft nachgedacht wird. Bei drohender Arbeitslosigkeit muss es einen gegen den Arbeitgeber durchsetzbaren Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung geben.

Durch die Transformationsprozesse in der Wirtschaft werden trotzdem viele nicht zukunftsfähige Unternehmen schließen oder erheblich Arbeitsplätze abbauen müssen. Zwar werden dafür in anderen Bereichen wieder verstärkt Fachkräfte gesucht. Für viele Beschäftigte heißt dies aber, dass sie Phasen von Arbeitslosigkeit durchleben werden. In dieser Zeit müssen sie die Möglichkeit erhalten, sich den neuen Kompetenzanforderungen entsprechend zu qualifizieren. Die Qualifizierung und Weiterbildung soll jetzt durch viele Instrumente im

neuen Bürgergeld gestärkt werden. Da diese aber nicht ausreichend mit finanziellen Mitteln unterlegt sind, ist der Erfolg fraglich. Der VdK fordert hier eine signifikante Aufstockung der Eingliederungsmittel und die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung, der auch die Nachqualifizierung umfasst.

Insbesondere ältere Erwerbslose müssen stärker in den Fokus der Eingliederungsmaßnahmen genommen müssen, denn Ziel muss der Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter sein. Dafür braucht es auch schon während des Bezugs von Arbeitslosengeld I einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung, statt nur eines Beratungsanspruches wie bisher.

## 2.2. Einführung eines Qualifizierungsgeldes

Es soll ein Qualifizierungsgeld eingeführt werden, welches angelehnt an das Kurzarbeitergeld 60 Prozent, beziehungsweise 67 Prozent des Nettoentgeltes, beträgt. Zielgruppe sind Beschäftigte, denen durch den Strukturwandel der Verlust des Arbeitsplatzes droht, bei denen Weiterbildungen jedoch eine zukunftsichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Fördervoraussetzungen sind ein starker Transformationsdruck, der die Weiterbildung eines erheblichen Teils der Belegschaft erfordert, sowie eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein entsprechender betriebsbezogener Tarifvertrag (ausgenommen Kleinstunternehmen). Die Weiterbildungskosten an sich, sind durch den Arbeitgeber zu tragen und die Beschäftigten dürfen daran nicht beteiligt werden. Weiterhin muss deren Weiterbeschäftigung durch den Arbeitgeber garantiert werden.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK**

Der VdK begrüßt grundsätzlich die Einführung des Qualifizierungsgeldes. Es unterstützt in erster Linie zwar die Unternehmen, da dadurch ein großer Anteil der Lohnkosten abgedeckt wird, aber schlussendlich soll es die Unternehmen dazu befähigen, ihre bisherigen Arbeitnehmer weiterzubilden und sie weiter zu beschäftigen. Das Qualifizierungsgeld kommt somit mittelbar auch den Beschäftigten zugute.

Der VdK sieht aber hier die Gefahr, dass die Arbeitgeber sich ihrer Entgeltzahlungsverpflichtung entledigen und die Beschäftigten bei sowieso anstehenden betriebsbedingten Weiterbildungen nun auf das Qualifizierungsgeld verweisen. Dies stellt aber einen hohen Entgeltverlust für die Beschäftigten dar. Ziel muss es also sein, dass der Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld bis zur bisherigen Entgelthöhe aufstockt. Wenn allein nur das Qualifizierungsgeld an den Beschäftigten ausgezahlt wird, darf dies nur in den Ausnahmefällen geschehen, in denen das Unternehmen durch den Transformationsdruck und den hohen Weiterbildungsbedarf seiner Belegschaft selbst in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät und eigentlich viele Arbeitsplätze abgebaut werden müssten. Um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, kann ein so hoher Entgeltverlust gerechtfertigt sein, so wie es auch in der Kurzarbeit ist. Für standardmäßige berufliche Weiterbildungen muss weiterhin das normale Entgelt gezahlt werden.

Verschiedene Voraussetzungen beim Qualifizierungsgeld, wie die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag, sollen dies ja gewährleisten. Es ist nachzuprüfen, ob es in der Umsetzung funktioniert oder sich hier doch Mitnahmeeffekte bei den Unternehmen eingestellt haben. Dann müssten die Regelungen nachgeschärft werden.

## 2.3. Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Bildungs(teil)zeiten ermöglichen insbesondere denjenigen Beschäftigten eine arbeitsmarktbezogene Weiterbildung, deren Arbeitgeber ihnen kein Angebot macht. Die (teilweise) Freistellung von der Arbeitszeit bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Während der Bildungs(teil)zeit sichert eine Entgeltersatzleistung das Einkommen. Sie beträgt wie beim Kurzarbeitergeld 60 Prozent, beziehungsweise 67 Prozent, des Nettoentgeltes. Die Dauer ist auf zwölf Monate in Vollzeit, beziehungsweise 24 Monate in Teilzeit, begrenzt. Um auch Personen mit niedrigem oder mittlerem Einkommen anzusprechen, wird die Bildungs(teil)zeit sozial ausgestaltet, indem unter bestimmten Voraussetzungen eine volle oder anteilige Übernahme der Weiterbildungskosten möglich ist.

Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Bildungszeit oder Bildungsteilzeit entstehen, werden erstattet.

### **Bewertung des Sozialverbands VdK**

Der VdK begrüßt die Einführung der Bildungs(teil)zeit. Viel zu oft bieten Arbeitgebern ihren Beschäftigten keine Qualifizierungsmaßnahmen an. Den Beschäftigten ist es neben Berufsalltag sowie oft noch Haushalt und Kindern nicht möglich, sich privat noch weiterzubilden. Sich eine berufliche Auszeit für eine Weiterbildung zu nehmen, ist auch nur für diejenigen möglich, die über hohe finanzielle Rücklagen verfügen. Um aber Qualifizierungsmöglichkeiten sozial gerecht auszugestalten, ist es absolut folgerichtig, eine Bildungszeit mit einer Entgeltersatzleistung einzuführen. Wir begrüßen auch sehr, dass bei geringem Einkommen auch die Weiterbildungskosten übernommen werden können. Dies trägt auch zu einer sozialeren Verteilung von Qualifizierung bei.

Generell sollte auch nicht-akademische Bildung kostenfrei zugänglich sein. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Meisterschule so teuer ist, während der Bachelorstudiengang kostenlos ist. Das Schulgeld für Berufe wie Physiotherapeut muss deutschlandweit entfallen.

Die Höhe der Entgeltersatzleistung, die sich an der Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert, erscheint sehr knapp bemessen. Wir begrüßen die Übernahme behinderungsbedingt erforderlicher Mehraufwendungen; aber bei einer Weiterbildung entstehen grundsätzlich Mehrkosten, wie Mobilitäts- und Verpflegungskosten, die auch übernommen werden sollten. Im Bürgergeld wurde dies durch die Einführung des Weiterbildungsgeldes anerkannt. Das ist wichtig, da viele Menschen sehr genau kalkulieren müssen, ob sie sich eine solche Bildungszeit überhaupt leisten können und es oft sowieso ein starker finanzieller Einschnitt ist, besonders wenn noch Kinder mit versorgt werden müssen. Um eine verwaltungsaufwändige Einzelabrechnung zu vermeiden, könnten die Mehrkosten auch als Pauschale gewährt werden.

Der VdK begrüßt auch außerordentlich, dass die Bildungszeit in Teilzeit genommen werden kann, da dies die Möglichkeit schafft, weiter im Unternehmen zu verbleiben und somit auch nicht komplett aus dem Arbeitsalltag rauszufallen. Aber damit die Bildungszeit auch wirklich in der Praxis erfolgreich genutzt werden kann, müssen die Beschäftigten sie auch gegen die Arbeitgeber durchsetzen können und sie brauchen die Garantie, dass sie danach weiter im gleichen Stundenumfang wie vorher beschäftigt werden.



Man kann sich gut vorstellen, dass Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern keine Weiterbildungen anbieten, auch eher unwillig sind, diese dafür freizustellen. Wenn es also allein auf die Entscheidung des Arbeitgebers ankommt, wird das Instrument der Bildungszeit wohl ins Leere laufen. Deswegen fordert der VdK einen Freistellungsanspruch und ein Rückkehrrecht im Zusammenhang mit der Bildungszeit.