



Positionierung des Verbandes zum

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Der Bundestag hat am Freitag, 23. Juni 2023, den Weg für eine Reform der Weiterbildungsförderung freigemacht, mit der in Zeiten des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der Digitalisierung der Zugang zu Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und Beschäftigte erleichtert werden soll.

Das Gesetz sieht unter anderem die Einführung einer Ausbildungsgarantie und eine stärkere Förderung von Weiterbildungen vor und verfolgt das Ziel, durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. dringend benötigte Fachkräfte auszubilden, Fachkräfte in den Unternehmen zu halten und dort für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder weiter zu qualifizieren.

Es werden drei arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorgestellt:

- Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III).
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes
- Einführung einer Ausbildungsgarantie

Mit diesen Maßnahmen soll den drei großen „D“ (Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung) begegnet werden.

Durch einen im Ausschuss für Arbeit und Soziales angenommen Änderungsantrag der Ampelfraktionen gilt künftig unter anderem, dass Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten sich nicht mehr an Lehrgangskosten beteiligen müssten. Bislang habe die Grenze bei zehn Arbeitskräften gelegen. Außerdem ist vorgesehen, dass Auszubildende im Zuge des Mobilitätzuschusses zwei Familienheimfahrten pro Monat im ersten Ausbildungsjahr finanziert bekommen sollen.

Als Bundesverband der Fernstudienanbieter unterstützen wir die Ziele des Gesetzes, Arbeitnehmer:innen bedarfs- und arbeitsmarktgerecht auszubilden, sie für zukunftsorientierte Branchen zu qualifizieren und für mehr qualifizierten Nachwuchs zu sorgen. Digitale (Weiter)Bildung kann hierbei ideal unterstützen und ist aufgrund ihrer hohen Flexibilität z.B. bei der Qualifizierung von Beschäftigten oft die einzige Möglichkeit. Daher begrüßen wir es ausdrücklich, dass der vorliegende Referentenentwurf keine Bevorzugung von Präsenzformaten gegenüber digitalen Formaten in der Weiterbildung aufweist.

Damit die Potenziale digitaler Bildung jedoch auch zum Tragen kommen, bedarf es im Zuge der Umsetzung des Weiterbildungsförderungsgesetzes jedoch auch eine **Qualifizierungsoffensive für Mitarbeiter:innen beratender Stellen**. Denn noch immer ist ein Großteil des derzeit tätigen Beratungspersonals nicht darauf sensibilisiert, dass es qualitätsgesicherte, orts- und zeitunabhängige digitale Angebote gibt, die aufgrund ihrer Flexibilität nicht nur größtmögliche Vereinbarkeit im Dreiklang von Beruf, Familie und Weiterbildung bieten, sondern auch einen entscheidenden Beitrag leisten können, um die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zu erhöhen. Denn sie erreichen neben Arbeitnehmer:innen mit niedriger Flexibilität für Präsenzweiterbildungen insgesamt auch Alleinerziehende oder pflegende Angehörige, Bürger:innen im ländlichen Raum oder gehandicapte Personen ebenso wie Arbeitnehmende im Schichtdienst, aktivieren Bildungsreserven und bieten Entwicklungsperspektiven.



Weiterer Lückenschluss in der Weiterbildungsförderung: Ermöglichung einer Förderung akademischer Studiengänge durch Bildungsgutscheine

Schon Anfang 2021 verwies der Verband darauf, dass die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern i.S.d. §§ 81, 82 SGB III durch Erteilung von Bildungsgutscheinen gemäß § 81 Abs. 4 SGB III ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Verwirklichung der Ziele der Arbeitsförderung darstelle, d.h. der Abwendung drohender Arbeitslosigkeit, der Überwindung bereits

eingetretener Arbeitslosigkeit und dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (vgl. § 1 Abs. 1 S. 1 SGB III).

Allerdings sind akademische Studiengänge („Maßnahmen, die auf den Erwerb eines Studienabschlusses an Hochschulen oder ähnlichen Bildungsstätten gerichtet sind“) gemäß § 180 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 Halbsatz 2 SGB III von der Förderung durch Bildungsgutschein gemäß §§ 81, 82 SGB III bis heute ausgeschlossen. Dieser Ausschluss beruht auf der überkommenen Vorstellung, dass eine klare Abgrenzung von beruflicher (Erst)Ausbildung einerseits und beruflicher Fort- bzw. Weiterbildung sowie akademischer Weiterbildung andererseits möglich sei. Diese Annahme trifft jedoch gerade auf akademische Berufe nur eingeschränkt zu und wird der durch zunehmende Akademisierung gekennzeichneten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nicht gerecht. Soll das Instrument der beruflichen Weiterbildung seine Wirksamkeit auch unter veränderten Rahmenbedingungen behalten, dann sollte der Akademisierung des Arbeitsmarktes durch eine Öffnung der förderfähigen Weiterbildungsmaßnahmen für akademische Studiengänge Rechnung getragen werden. Für weiterführende Begründungen verweisen wir auf unsere [Stellungnahme zum Thema](#).

Einführung einer Ausbildungsgarantie – Anerkennung von Fernlehrgängen

Mit dieser Fokussierung der Umsetzung der bereits im Koalitionsvertrag genannten „Ausbildungsgarantie“ soll die weitere Stärkung der beruflichen Orientierung erfolgen. Als Verband möchten wir an dieser Stelle noch einmal auf die Potenziale digitaler Bildung auch in der Berufsausbildung verweisen und fordern die Anerkennung von Fernlehrgängen auch in der beruflichen Erstausbildung. Die vergangenen drei Jahre haben gezeigt, welche enormen Potenziale digitales Lernen bietet, was Fernunterricht und digitale Bildung leisten kann. Die Qualität der Lernorte, die Wahl der Methode und der didaktischen Ansätze spielen dabei die zentrale Rolle. Die Mitglieder des BVdF sind hier europaweit führend. Ihre Angebote unterliegen dem Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) und fallen damit in den Zuständigkeitsbereich der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU). Staatlich geprüft und zugelassen durch die ZFU, unterliegen Fernlehrgänge einer kontinuierlichen Qualitätskontrolle (Erstzulassung/ regelmäßige Fortbestandsüberprüfungen). Bei allen Angeboten, die auf öffentlich-rechtliche/ staatliche Prüfungen vorbereiten, ist zudem das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als begutachtende Behörde in das Zulassungsverfahren eingebunden.

Im Kontext der beruflichen Aufstiegsqualifikation sind ZFU-zugelassene Lehrgänge seit Jahren gleichwertig mit Angeboten der Präsenz. Die Absolvent:innen erzielen gleichwertige Ergebnisse und gehören regelmäßig zu den IHK-Kammerbesten.

Ein Feld, das bislang jedoch wenig Beachtung findet, ist die berufliche Bildung. Auch hier bieten einige unserer Mitglieder umfangreiche und innovative qualitätsgesicherte digitale Bildungskonzepte, die durch die ZFU und das BIBB geprüft, begutachtet und staatlich zugelassen sind. Die Absolvent:innen dieser Konzepte profitieren von einer intensiven Betreuung und über die



Verordnungen hinausgehende Kompetenzvermittlung, die in der klassischen beruflichen Bildung schlicht nicht umsetzbar ist.

Wir fordern eine konsequente Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes. Denn aktuell wird Absolvent:innen von Blended-Learning-Konzepten trotz nachgewiesener Erfüllung der ferner im Gesetz verankerten Rahmenbedingungen und Anforderungen für Prüfungszulassungen trotz gutachterlicher Bestätigung die Kammerzulassung verweigert.

Aus Sicht unseres Verbandes stellt diese Situation eine eklatante Ungleichbehandlung und Nichtausschöpfung der Chancen von Fernunterricht dar, der wir entschieden entgegenzutreten möchten. Denn schon heute sind bspw. insbesondere in der Ausbildung für IT-Berufe Praxisphasen, die teilweise digital bzw. online durchgeführt werden, Lebens- und Arbeitswirklichkeit.

Wo bleibt die angekündigte Einführung einer Bildungszeit?

Im Ende 2022 veröffentlichten Referentenentwurf des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurden noch fünf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorgestellt. Die Einführung einer Bildungszeit, welche auch durch Arbeitsminister Hubertus Heil medial verbreitet wurde, ist nun leider nicht mehr Bestandteil des Gesetzentwurfs. Doch genau dieses Vorhaben begrüßte der Verband schon damals sehr und zeigt sich nun enttäuscht über die Streichung. Denn die Einführung einer Bildungs(teil)zeit wäre ideal, um Förderlücken zu schließen und individuelle Beschäftigungsoptionen in Zeiten des beschleunigten Strukturwandels durch arbeitsmarktbezogene Weiterbildungen zu stärken.

Gerade in der Bildungsteilzeit sehen wir Arbeitnehmer:innen darin unterstützt, die Potenziale der nebenberuflichen Weiterbildung voll auszuschöpfen. Die Vorteile qualitätsgesicherter digitaler Bildung in Form von Fernunterricht und Fernstudium kommen hier erneut zum Tragen, um die teilweise Freistellung von der Arbeitszeit ganz ohne lange Anfahrtswege für individuelle Lern- und Bearbeitungsphasen des Studienmaterials nutzen zu können. Somit unterstützt die Bildungsteilzeit nicht nur weiter die Vereinbarkeit von Beruf & Familie, sondern schafft ferner auch ideale und verbesserte Möglichkeiten, neu Erlerntes umgehend in den Arbeitsalltag zu transferieren. Sie entlastet weiterbildungsinteressierte Arbeitnehmer:innen zeitlich und finanziell und schafft Anreize für eine zunehmende Weiterbildungsbeteiligung.

Allerdings plädierten wir schon zum Jahreswechsel und unterstreichen dies auch zum jetzigen Zeitpunkt noch einmal, für eine zeitnahe Einführung der Bildungs(teil)zeit. Denn zu Beginn des 4. Quartals behinderte der Fachkräftemangel bereits die Geschäftstätigkeit von 46 % der Unternehmen (KfW-ifo-Fachkräftebarometer Dezember 2022). Die Fachkräfteknappheit hat sich somit gegenüber dem Vorjahr weiter verstärkt und wird zunehmend zur Wachstumsbremse der deutschen Wirtschaft. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen stieg 2022 auf ein Höchstniveau. Daher braucht es JETZT Lösungen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken zu können. Große Potenziale auf diesem Weg sehen wir in der Bildungs(teil)zeit, deren geplante Einführung ab 2025 allerdings viel zu spät erfolgt.

Wir fordern daher dringend, den vorliegenden Regierungsentwurf nachzubessern und in weiteren Debatten rund um das Weiterbildungsgesetz auch weiterhin die Einführung einer Bildungszeit in den Fokus zu rücken.



Im Zuge der Einführung einer Bildungs(teil)zeit, die bundeseinheitlichen Regularien bezüglich Antragstellung und Inanspruchnahme unterliegen soll, verweisen wir an dieser Stelle auch auf unsere Forderungen des bereits bestehenden Förderinstrumentes des Bildungsurlaubs. Nach wie vor ist in Bezug auf den Bildungsurlaub der individuelle Nutzen und die Beantragung für Arbeitnehmer:innen schwer zu durchschauen, da Zugangsvoraussetzungen hier auf föderaler Ebene definiert sind und somit von Bundesland zu Bundesland recht unterschiedlich ausfallen. Wir fordern auch hier Bildungsgerechtigkeit für alle Bundesbürger:innen unabhängig von ihrem Wohnort zu schaffen und die Möglichkeit, qualitätsgesicherte digitale Bildungsangebote, die der beruflichen Orientierung dienen, ebenso bundesweit für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub zuzulassen. Dies ist derzeit noch nicht in allen Bundesländern der Fall.

Gleichzeitig weisen wir darauf hin, mit der Einführung der Bildungs(teil)zeit sicherzustellen, dass bewährte Förderungen für längerfristige (Weiter-)Bildungsmaßnahmen nicht Gefahr laufen, schlechter gestellt zu sein. Bei der Novelle des AFBG muss demnach berücksichtigt werden, dass die Konditionen des AFBG für eine berufsbegleitende Fortbildung nicht schlechter ausfallen, als die der Bildungs(teil)zeit. Dies gilt vor allem hinsichtlich der Zahlungen zum laufenden Lebensunterhalt während der Durchführung einer Bildungsmaßnahme.

Für tieferergehende Gespräche und Erläuterungen unserer Kommentierungen zum Gesetzentwurf stehen wir jederzeit zur Verfügung und bringen uns gern in die Gremienarbeit ein.

Ansprechpartner für weitergehende Fragen:

Bundesgeschäftsstelle

Tel. 030 – 767 856 970

geschaeftsstelle@fernstudienanbieter.de

Stand: April 2023