

# Stellungnahme

## Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit

13. Januar 2023

## Einleitung & Ausgangslage

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 21. Dezember 2022 einen Referentenentwurf des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit (Weiterbildungsgesetz) vorgelegt. Die Möglichkeit zur Stellungnahme nehmen wir gerne wahr. Ziel des Gesetzes ist die Verbesserung der Qualifikation von Beschäftigten, sowie die Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Ausbildungsgarantie.

Der deutsche Wirtschaftsstandort steht vor einer Triple Transition: **Digitalisierung, Nachhaltigkeit & Demografie**. Eine zunehmende Überalterung unserer Gesellschaft verschärft einen bereits vorhandenen Fachkräftemangel täglich. Davon betroffen ist auch die IT- und Digitalisierungsbranche: **2022 blieben gesamtwirtschaftlich insgesamt 137.000 IT-Stellen unbesetzt**, das sind 40.000 mehr als noch vor einem Jahr.<sup>1</sup> Mit der Verabschiedung einer Fachkräftestrategie, sowie der Vorstellung von Eckpunkten für die Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hat die Bundesregierung erste Maßnahmen vorgestellt, die sowohl inländische als auch ausländische Fachkräftepotenziale strategisch heben sollen.

Das nun geplante Weiterbildungsgesetz ist Teil der Fachkräftestrategie und beinhaltet **fünf arbeitsmarktpolitische Instrumente**, die insbesondere auf inländische Potenziale abzielen. Wir begrüßen die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die bedarfsorientierte und arbeitsmarktbezogene Qualifizierung der Beschäftigten zu erhöhen, sie für zukunftsfähige Branchen weiterzubilden und mehr Nachwuchsfachkräfte zu sichern. Es besteht kein Zweifel, dass bedarfsorientierte Weiterbildung und Qualifizierung einen essenziellen Bestandteil der Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft und Gesellschaft darstellen.

Ziel jeglicher arbeitsmarktpolitischen Instrumente muss jetzt sein, **Transparenz in eine nach wie vor recht undurchsichtige Weiterbildungslandschaft** zu bringen. Hierfür kann

**Leah Schrimpf**  
Referentin Bildungspolitik &  
Public Affairs

T +49 30 27576-169  
[l.schrimpf@bitkom.org](mailto:l.schrimpf@bitkom.org)

**Elisabeth Allmendinger**  
Bereichsleiterin  
Bildungspolitik

T +49 30 27576-127  
[e.allmendinger@bitkom.org](mailto:e.allmendinger@bitkom.org)

Albrechtstraße 10  
10117 Berlin

# 137.000

IT-Stellen blieben 2022  
in Deutschlands  
Wirtschaft unbesetzt

<sup>1</sup> Quelle: Bitkom Research | [Trotz Krieg und Krisen: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte](#) | [Presseinformation](#) | [Bitkom e.V.](#)

meist auf bestehenden, gut funktionierenden Instrumenten aufgebaut werden, statt neue Maßnahmen umzusetzen und damit zusätzliche bürokratische Hürden und Parallelstrukturen zu etablieren. Eine **zielgruppengerechte, strategisch ausgefeilte Kommunikation**, sowie **pragmatische Verzahnung** von Maßnahmen sind der Schlüssel zum Erfolg. Bürgerinnen und Bürger, genauso wie Unternehmen und öffentliche Einrichtungen brauchen transparente und zugängliche Informationen dazu, welche Förderungen und Qualifizierungsoptionen für sie besonders attraktiv und geeignet sind. Dieser Anspruch muss an vorderster Stelle der Ausgestaltung aller arbeitsmarktpolitischer Instrumente stehen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat hierfür bereits in der Nationalen Weiterbildungsstrategie das Potenzial digitaler Technologien erkannt – so solle eine **Nationale Online Weiterbildungsplattform (NOW!)** geschaffen werden, welche einen transparenten, zielgruppengerechten Zugang zu Qualifizierungsangeboten und Fördermöglichkeiten sicherstellt. Es erscheint entsprechend irritierend, dass die NOW! im nun vorgelegten Referentenentwurf nicht erwähnt, sowie die Verzahnung der gelisteten Maßnahmen mit der NOW! nicht ausdrücklich vorgesehen wird. Hier besteht aus unserer Sicht Nachsteuerungsbedarf. Wenn die Plattform in Zukunft alle verfügbaren Möglichkeiten zur Förderung von Qualifizierung sichtbar und zugänglich machen soll, muss sie bereits in der Ausgestaltung jeglicher Maßnahmen mitgedacht werden. Zudem müssen die beiden Projekte Digitale Vernetzungsinfrastruktur, bisher Nationale Bildungsplattform genannt (BMBF), und NOW! (BMAS) strategisch verzahnt werden, sodass sie sich sinnvoll ergänzen werden.

Darüber hinaus ist eine maßnahmenübergreifende **Gleichstellung von Präsenz- und Digitalformaten** wichtig. Es ist daher ausdrücklich zu begrüßen, dass der Referentenentwurf an keiner Stelle Präsenzformate gegenüber digitalen Formaten vorteilhaft behandelt. Damit die Vorteile von digitalen, meist orts- und zeitunabhängigen Lehr- und Lernformaten jedoch langfristig erkannt und wahrgenommen werden, müssen beratende Stellen für ihre Vorteile sensibilisiert und so eine Gleichbehandlung in der Beratung sichergestellt werden.

# Arbeitsmarktpolitische Instrumente des Weiterbildungsgesetzes

## Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter

Mit einer Reform der Weiterbildungsförderung möchte die Bundesregierung Prozesse vereinheitlichen, mehr Übersichtlichkeit und Transparenz schaffen, sowie die Weiterbildungsförderung in der Breite zugänglich machen.

Ein Schritt in die richtige Richtung ist die **Erweiterung der Fördervoraussetzungen**. Ein Strukturwandel muss nicht mehr nur im Beruf des Arbeitnehmenden, sondern anteilig für das gesamte Unternehmen nachgewiesen werden. Konkretisierungen, wie Unternehmen die anteilige Betroffenheit vom Strukturwandel nachweisen müssen und welche bürokratischen Prüfprozesse hiermit verbunden sein werden, bleiben im vorliegenden Referentenentwurf aus. Angesichts eines sich dramatisch zuspitzenden Fachkräftemangels hätte die Maßnahme dennoch mutiger ausfallen und der Weg zur Weiterbildungsrepublik energischer angegangen werden können. Es wäre zu begrüßen, wenn die **Berechtigung zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsförderung komplett von einer Strukturwandel-Voraussetzung entkoppelt würde**. Mit einer **gleichberechtigten Öffnung der Weiterbildungsförderung** für alle Unternehmen würde dem gesamtwirtschaftlichen Transformationsdruck Rechnung getragen werden. Nur wenn Weiterbildung ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags wird, ist die Verankerung einer gesamtgesellschaftlichen, lebenslangen Lernkultur möglich.

Bleibt der Nachweis einer Betroffenheit des Unternehmens vom Strukturwandel als Eignungsvoraussetzung jedoch bestehen, ist zu begrüßen, dass eine separate Regelung für Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden beabsichtigt wird. So kann die Teilhabe für **Startups und kleine Unternehmen** sichergestellt werden. Eine Regelung abseits von betriebs- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen wird unserer Unternehmenslandschaft gerecht, in der sowohl KMUs als auch Startups einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft leisten.

Mit fortlaufenden technologischen Innovationen gehen auch sich dynamisch entwickelnde Anforderungen an Arbeitnehmende und ihre Kompetenzen einher. Die im Weiterbildungsgesetz geplante **Verkürzung der Zyklen zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsförderung auf 2 Jahre** ist daher ein Schritt in die richtige Richtung. Eine fortlaufende Qualifizierung von Arbeitnehmenden wird jedoch künftig eine immer größere Rolle spielen. Diese Notwendigkeit sollte in Gesetzgebung der Zukunft noch stärker mitgedacht werden.

Die festgeschriebene **120h-Grenze** für geförderte Maßnahmen stellt sicher, dass geförderte Weiterbildungsmaßnahmen einen bestimmten Wirkungsgrad entfalten und bedarfsgerecht Anwendung finden. Das ist wichtig, damit nachhaltige Veränderung im Sinne einer Transformation erfolgreich stattfinden kann. Für eine

erfolgreiche Umsetzung ist letztendlich eine bundesweit einheitliche Auslegung der Modalitäten zentral.

Zu beachten ist außerdem, dass der branchen- oder berufsbildspezifische Qualifizierungsbedarf nicht immer eine bestimmte Mindestdauer voraussetzt. Für bedarfsorientierte Crashkurse und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermittlung zentraler Einzelkompetenzen sollte daher ein **zusätzliches Finanzierungsmodell** entwickelt werden, das in Bedarfsfällen unabhängig von einer 120h-Grenze in Anspruch genommen werden kann.

Eine weitere im Referentenentwurf vorgesehene Maßnahme ist die **Verlängerung der Erstattung bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit**. Diese ist positiv zu bewerten, da so eine echte Wirkungsentfaltung des Instruments garantiert wird.

## Qualifizierungsgeld

Mit der Maßnahme eines Qualifizierungsgelds greift das BMAS ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag auf, dessen Zweck als zusätzliches Instrument sich nach wie vor nicht erschließt. Statt Parallelstrukturen zu schaffen, empfehlen wir, die **Weiterbildungsförderung für Beschäftigte weiter zu flexibilisieren und zu erweitern**. Anstatt den Instrumentenkasten daher unnötigerweise „aufzublähen“, voraussichtlich administrative und bürokratische Hürden zu erzeugen und die Bundesagentur für Arbeit über ihre finanziellen und personellen Grenzen hinaus zu belasten, sowie weiteren Aufwand für fachkundige Stellen und Bildungsanbieter zu schaffen, sollte im Rahmen der Weiterbildungsförderung eine **zusätzliche Säule für die Förderung von Weiterbildung in Branchen und Unternehmen mit besonderem Bedarf** geschaffen werden.

Während die allgemeine Weiterbildungsförderung für alle Beschäftigten zur Verfügung stehen sollte, könnte diese zusätzliche Säule speziell für die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen und Gehaltfortzahlungen bei besonderem Transformationsdruck aushelfen. Eine Integration des positiv zu bewertenden Grundgedankens eines Qualifizierungsgeldes in die Weiterbildungsförderung schafft Transparenz, Übersichtlichkeit und mindert bürokratischen Aufwand. In einer Ausgestaltung wären folgende Punkte zu bedenken, die ebenso relevant sind, sollte das Qualifizierungsgeld als Einzelmaßnahme umgesetzt werden.

Während bei der Weiterbildungsförderung der Dynamik des Arbeitsmarktes und der Anforderungen an Arbeitnehmende durch eine **Verkürzung der Zyklen auf 2 Jahre** Rechnung getragen wird, ist dies beim Qualifizierungsgeld nicht der Fall. Der Zeitraum sollte analog zu den im Kontext der Weiterbildungsförderung genannten Gründen in jedem Fall verkürzt werden.

Zentral bei der Einführung einer solchen Maßnahme ist, dass wahrgenommene Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsorientiert und zukunftsfähig sind. Eine kurzfristig ausgerichtete, nicht nachhaltige Arbeitsplatzqualifizierung auf Kosten der

Arbeitslosenversicherung darf in keinem Fall Folge des Instruments sein. Daher ist ausdrücklich zu begrüßen, dass der Referentenentwurf eine Pflicht des Arbeitgebers zur **Beschreibung von Perspektiven für Arbeitnehmende nach einer Qualifizierung** vorsieht. So kann sichergestellt werden, dass etwaige Maßnahmen ein klares Ziel verfolgen und die Zukunft der Arbeitnehmenden im Unternehmen absichern. Jedoch sollten Unternehmen auch dahingehend gefördert werden, interne Strategien, die auf eine Weiterbildung in neue, zukunftssichere Jobs abzielen, zu entwickeln, sowie in der Beantragung des Qualifizierungsgeldes für Mitarbeitende bedarfsgerecht unterstützt werden. Der Mehrwert für Mitarbeitende und Arbeitgeber muss klar kommuniziert und die Inanspruchnahme des Instruments so im Interesse aller Parteien gesichert werden.

## Einführung einer Bildungs(teil)zeit

Mit der Bildungs(teil)zeit wird der arbeitsmarktpolitische Instrumentenkasten um eine Maßnahme erweitert, die Weiterbildung anhand von realen Bedarfen auf dem Arbeitsmarkt unterstützt und ermöglicht. Es ist daher ausdrücklich zu begrüßen, dass im Rahmen einer Bildungs(teil)zeit explizit **arbeitsmarkt- und bedarfsbezogene Weiterbildungs- und Qualifizierungsformate** gefördert werden und Hobby- oder Freizeitkurse ausgeschlossen sind. Mit dieser Einschränkung kann die Bildungs(teil)zeit insbesondere in Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Bedarfen Abhilfe schaffen und Arbeitnehmende gezielt qualifizieren.

Die Bildungs(teil)zeit ähnelt dem bestehenden Instrument **Bildungsurlaub**, der wiederum je nach Bundesland unterschiedlich funktioniert. Individueller Nutzen und Beantragung sind daher schwer zu durchschauen. Der vorliegende Referentenentwurf schreibt nicht fest, inwieweit die Bildungs(teil)zeit als Ergänzung des Bildungsurlaubes dienen soll. Zur nachhaltigen Vereinfachung und Übersichtlichkeit dieser Weiterbildungsangebote, sollte der Bildungsurlaub als zusätzliche Säule in die Bildungs(teil)zeit integriert und diese Chance, langfristig bundesweit einheitliche Regelungen zu schaffen, genutzt werden.

Die Möglichkeit, das Angebot entweder in **Vollzeit oder in Teilzeit** wahrnehmen zu können, stellt sicher, dass Arbeitnehmende mit unterschiedlichen Lebensmodellen angesprochen werden. Zudem werden alle zur **Bewältigung des Fachkräftemangels** relevanten gesellschaftlichen Gruppen mit unterschiedlichen Programmen angesprochen: So sind Maßnahmen enthalten, die einzelne Kompetenzen stärken (wie zum Beispiel Digitalkompetenzen), die Grundkompetenzen übermitteln (wie zum Beispiel Sprachkurse), die zur Erlangung von Anerkennung eines ausländischen Abschlusses beitragen oder die den Abschluss eines Hochschulstudiums unterstützen. Sowohl ausländische Fachkräfte als auch Studienabbrecher oder Menschen mit niedrigem Qualifikationsgrad können über die Bildungs(teil)zeit notwendige (Zusatz)Qualifikationen erlangen, die eine sichere, **nachhaltige Integration** in den Arbeitsmarkt garantieren. Ein Ausbau der Bildungs(teil)zeit um eine gezielte Förderung hybrid oder digital angelegter Formate, könnte eine wertvolle Ergänzung der gesellschaftlichen Zielgruppe um Betroffene von Inklusions- oder geografisch bedingten Hürden darstellen.

Zudem schafft die Privilegierung und ausbleibende Anrechnung eines **Nebeneinkommens bis zur Geringfügigkeitsgrenze** zusätzlichen Anreiz, in einem Beschäftigungsverhältnis zu bleiben – möglicherweise sogar um bereits in aussichtsreiche Bereiche, für die die Zusatzqualifikation relevant ist, eingebunden zu sein. Das kann maßgeblich zum Transfer in eine Vollzeitbeschäftigung nach Ende der Bildungs(teil)zeit beitragen und Quereinstiege fördern.

Der Bedarf nach einem Weiterbildungsinstrument wie der Bildungs(teil)zeit steht aufgrund des hohen Transformationsdrucks schon jetzt. Das späte **Inkrafttreten erst 2025** wird der aktuellen Notwendigkeit nicht gerecht und bleibt leider hinter ihrem Potenzial zur Abhilfe bei akutem Fachkräftemangel zurück.

## Ausbildungsgarantie

Die duale Ausbildung ist ein elementarer Bestandteil des mehrgliedrigen deutschen Bildungssystems. Sie laufend zu modernisieren und nachhaltig fit für die Zukunft zu machen, ist eine Schlüsselaufgabe in der Sicherung von Fachkräften und der Zukunftsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandorts. Es braucht dringend eine **Kehrtwende in der öffentlichen Wahrnehmung der dualen Ausbildung**, denn sie sichert die Fachkräfte von morgen.

Dazu gehört, **gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung** für die Chance und Vielseitigkeit der dualen Ausbildung zu stärken. Mit den Plänen zur Ausbildungsgarantie soll sichergestellt werden, dass jede und jeder, der oder die sich für eine duale Ausbildung interessiert, einen Platz vermittelt bekommt.

Ist das verfolgte Ziel jedoch, die duale Ausbildung nachhaltig zu stärken, muss viel früher angesetzt werden. Für junge Menschen sind insbesondere **Lehrkräfte** wichtige Ansprechpersonen in einer ersten Berufsorientierung. Sie sollten daher gezielt für sich verändernde Berufsprofile, Fachkräftebedarfe und die Anforderungen einer dynamischen Arbeitswelt sensibilisiert werden. So kann eine Vermittlung von interessierten jungen Menschen gezielt in Branchen erfolgen in denen einerseits Bedarf herrscht, die gleichzeitig jedoch zukunftsfähig sind und eine nachhaltige Karriere versprechen. Wichtig ist stets, dass alle weiterführenden Bildungswege als gleichwertige Optionen dargestellt und mögliche Berufsbilder **klischeefrei** kommuniziert werden. Insbesondere Berufe in den Bereichen IT und Digitalisierung müssen für Mädchen und junge Frauen attraktiv vermittelt werden. Frauen stellen weiterhin eines der größten Fachkräftepotenziale dar, welches über eine klischeefreie Berufsorientierung und -beratung gezielt gehoben werden muss.

Die Pläne der Bundesregierung zur **Einführung des Berufspraktikums**, können als Teil der Berufsberatung und -orientierung junger Menschen einen Mehrwert schaffen. Sie bieten insbesondere Branchen, die möglicherweise eher unbekannt sind, die Chance sichtbar zu werden und sich als attraktiver Arbeitgeber vorzustellen. In der Umsetzung ist jedoch zur Entfaltung dieser Wirkung elementar, dass die beratenden Stellen für Branchen mit besonderem Bedarf, sowie neue Berufsbilder und Einstiegsmöglichkeiten sensibilisiert werden.

Der vom Referentenentwurf vorgesehene **Mobilitätszuschuss**, um Anreiz für junge Menschen zu schaffen, einen Ausbildungsplatz außerhalb des Tagespendelbereichs wahrzunehmen, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Er sollte jedoch nicht der einzige Anreiz bleiben, um die Attraktivität eines Umzugs für junge Menschen zu steigern. Bei bestimmten Ausbildungsgängen oder Branchen sollte zum Beispiel in Erwägung gezogen werden, dass einzelne Module durch Digitalformate entlastet und geografische Hürden so überwunden werden können.

Die **Verkürzung der Mindestdauer einer Einstiegsqualifizierung** von sechs auf vier Monate, sowie die Möglichkeit einer Teilnahme ohne Begründung ist positiv zu bewerten. Sie schafft den nötigen Freiraum, um die Einstiegsqualifizierung für Sprachkurse oder den Aufbau von Grundkompetenzen zu nutzen. Das wiederum erweitert den Kreis der von der Maßnahme angesprochenen Bürgerinnen und Bürger, die nach einer Einstiegsqualifizierung eine duale Ausbildung aufnehmen und somit die dringend benötigten Fachkräfte von morgen werden.

Auf eine **außerbetriebliche Ausbildung** sollte weiterhin nur in Fällen dringender Notwendigkeit zurückgegriffen werden. Zu erwägen ist jedoch, dass die Umorientierung von Schul- und Studienabbrechenden in Ausnahmefällen erfolgreicher und schneller umgesetzt werden kann, wenn die Teilnahme an einer außerbetrieblichen Umschulung ermöglicht wird.

Um die duale Ausbildung auch in Zukunft als Bestandteil unseres mehrgliedrigen Bildungssystems zu sichern, muss sie mit Entwicklungen Schritt halten. Hierzu müssen Berufsbilder an die Anforderungen unserer Zeit und Arbeitswelt angepasst werden. Es braucht unter anderem **neue Ausbildungsgänge**, sowie die **Verankerung von digitalen Grundkompetenzen** als Teil jeder dualen Ausbildung. Aber auch moderne Bildungseinrichtungen, die sich den Berufen der Digitalisierung widmen sind essenziell. Ein Beispiel dafür ist die Idee des Digitalen Bauhaus. Innovative Bildungseinrichtungen und innovative Berufsbilder sind der Schlüssel, um die richtigen Talente anzulocken, die wir für eine nachhaltige Digitalisierung und einen erfolgreichen Weg in die digitale Zukunft Deutschlands dringen brauchen.

Bitkom vertritt mehr als 2.000 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.