

# ***Unterstützung für Betriebe und Beschäftigte im digitalen Strukturwandel***

## **Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie**

7. November 2018

Angesichts des sich verändernden Arbeitsmarktes ist die Fähigkeit zum Wandel jedes/jeder Beschäftigten und jedes Unternehmens entscheidend. Digitale Technologien sind globale Treiber einer vernetzten Welt. Eine möglichst hohe Beteiligung an internationalen Wertschöpfungsprozessen, d. h. der Ausbau der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft muss im digitalen Strukturwandel das Ziel sein – nicht zuletzt auch um die hohen Sozialstandards in Deutschland zu halten. Die Weiterbildung, in die die Betriebe bereits heute über 33,5 Mrd. € jährlich investieren, erlangt damit einen Bedeutungszuwachs. Dabei geht es sowohl um das Vermitteln von neuen, in der digitalen Welt benötigten, Kompetenzen wie auch um die substanziell neue Aufgabe, sowohl bei Beschäftigten als auch Betrieben eine Bereitschaft zum steten technologiegetriebenen Wandel zu initiieren und auszubauen. Darüber hinaus müssen aufgrund des Fachkräftemangels, der längeren Lebensarbeitszeit und der flexibleren Arbeitswelt alle Potenziale von Beschäftigten durch Weiterbildung ausgeschöpft werden.

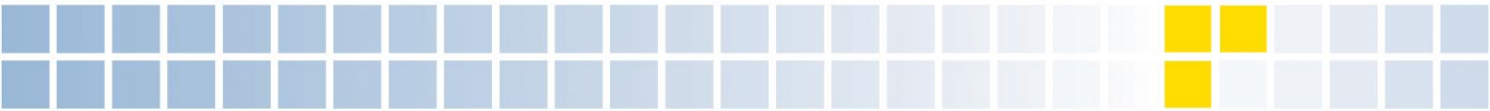
Union und SPD haben sich im Koalitionsvertrag vom März 2018 auf die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie geeinigt: *„Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in en-*

*ger Abstimmung mit den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren.“*

Mit der Weiterbildung werden unterschiedliche Zielsetzungen verbunden, die sich von persönlichen Entwicklungs- und Entfaltungschancen bis hin zur Förderung von Kompetenzen für die Teilhabe an Erwerbsarbeit spannen. Für die Arbeitgeber steht dabei letzteres im Fokus – nicht zuletzt auch mit Blick auf die Fachkräftesicherung in einer sich demografisch stark verändernden Erwerbsbevölkerung.

### **Weiterbildung bleibt Kernaufgabe der Unternehmen auch in Zeiten der Digitalisierung – Staat kann mit Förderung flankieren**

Die Weiterbildung ist Kernaufgabe von Betrieben und Beschäftigten, sie liegt in ihren ureigensten Interessen. Wenn jemand verlässlich abschätzen kann, welche Fähigkeiten, welche Qualifizierungsstrategien und welche Qualifizierungsformate in Zukunft gebraucht werden, dann sind das die Unternehmen selbst. Die öffentliche Hand und die Solidargemeinschaft der Beitragszahlerinnen und -zahler in der Arbeitslosenversicherung können und sollten hier die Weiterbildungsbemühungen mit Unterstützungsangeboten flankieren.



## **I. Wir starten nicht bei null – Was haben wir bereits?**

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist durch eine Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings gekennzeichnet, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet. Dies hängt mit der Heterogenität von Zielen, Finanzierungsstrukturen und Anbietern zusammen.

### **Weiterbildungsengagement der Wirtschaft**

Die mit Abstand größten Weiterbildungsinvestoren sind die Unternehmen selbst. 85 % aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren jährlich 33,5 Mrd. €. Studien zeigen: Unternehmen, die digitale Technologie einsetzen, sind noch stärker in der Weiterbildung engagiert als solche, die noch keine neuen digitalen Technologien nutzen.

### **Finanzielle Förderung der Weiterbildung**

Allein die Arbeitslosenversicherung stellt im Weiterbildungsbudget für die Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten knapp 1,7 Mrd. € jährlich bereit. Im Bereich der Grundsicherung gaben 2017 die gemeinsamen Einrichtungen über 540 Mio. € für die Förderung der beruflichen Weiterbildung aus. Mehr als 500 Mio. € fließen in das Aufstiegs-BAföG (etwa jeweils hälftig Zuschuss sowie Darlehen; finanziert vom BMBF). Weitere Programme sind das Aufstiegsstipendium und das Weiterbildungsstipendium (Geldgeber ebenfalls BMBF). Daneben gibt es das Bundesprogramm Bildungsprämie sowie in einer Reihe von Bundesländern Bildungsschecks, die von den Arbeitsministerien der Länder vergeben werden (unter Einbeziehung von ESF-Mitteln). Die öffentlichen Gesamtausgaben liegen bei ca. 2,4 Mrd. €.

### **Beratungsstrukturen**

Ebenso vielfältig wie die Anbieterseite, weil stark auf individuelle Anforderungen ausgerichtet, ist auch die Beratungslandschaft. Träger der Beratung sind Kammerorganisationen, Bildungswerke der Sozialpartner, Branchenverbände, Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung, die Agenturen für Arbeit sowie die Weiterbildungsanbieter selbst.

Dies zeigt: Eine Nationale Weiterbildungsstrategie muss insbesondere das bereits Vorhandene transparent machen, weiter ausbauen und verstärken. Vor diesem Hintergrund ergeben sich verschiedene Handlungsfelder:

## **II. Was müssen wir verstärken?**

### **1. Bestehende Tools ausweiten, neu justieren und verbessern – Bildungsprämie, Aufstiegs-BAföG, WeGebAU**

#### Bildungsprämie

Die bereits bestehenden vielfältigen Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene, wie Aufstiegs-BAföG („Meister-BAföG“), Bildungsprämie, Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium und Bildungsgutschein, sind im Kontext des digitalen Strukturwandels auf Zielstellung, Passgenauigkeit und Flexibilität zu überprüfen. Ggf. sind Nejustierungen, etwa bei den Einkommengrenzen für die Bildungsprämie, vorzunehmen. Die Bildungsprämie (Übernahme der Hälfte der Teilnahmegebühren, max. 500 €) erhalten aktuell Beschäftigte mit einem zu versteuernden Einkommen von höchstens 20.000 €. Diese Grenze darf nicht missverstanden werden. Denn zu beachten ist, dass das zu versteuernde Einkommen grundsätzlich niedriger liegt als das Bruttoeinkommen und teilweise sogar erheblich nach unten abweicht. Verheiratete Alleinverdiener, die mit ihrem Ehepartner gemeinsam veranlagt werden, können durchaus bis zu 50.000 € brutto verdienen, während das zu versteuernde Einkommen je Ehepartner und damit für den Alleinverdiener, sprich Beschäftigten, dennoch nicht mehr als 20.000 € beträgt. Dies ist bei rd. 30 % der Beschäftigten der Fall. Hier könnte der Personenkreis auf die Hälfte der Beschäftigten ausgedehnt werden.

#### Aufstiegs-BAföG

Um noch mehr Menschen für eine Aufstiegsfortbildung zu motivieren, sollte insbesondere beim Aufstiegs-BAföG eine Erhöhung des Zuschussanteils (Zuschüsse für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie Lebensunterhalt) von zurzeit rd. einem auf zwei Drittel und eine entsprechende Verringerung des Darlehensanteils geprüft werden. Außerdem sollte beim Aufstiegs-BAföG ebenso wie beim BAföG für Studierende an Hochschulen der Darlehensanteil zinslos gestellt werden.

## Geringqualifizierte, Ältere und Beschäftigte in KMUs – WeGebAU

Für Arbeitslose, Geringqualifizierte, ältere Beschäftigte, Beschäftigte bei KMUs sowie qualifizierte Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sowie deren Arbeitgeber gibt es eine Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen der Arbeitslosenversicherung (insbesondere WeGebAU), die grundsätzlich zielführend sind, jedoch unter Beibehaltung der Kernzielgruppen weiterentwickelt werden sollten. Mit WeGebAU können Aus- und Weiterbildungen im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse gefördert werden. Während im Bereich der Arbeitslosenversicherung die Weiterbildungsförderung mit ausreichenden Haushaltsmitteln unterlegt ist, muss die Mittelausstattung der Jobcenter auskömmlicher gestaltet werden als bisher. Denn insbesondere in der Grundversicherung ist der Anteil der Geringqualifizierten überproportional hoch,

Das Programm WeGebAU ist zielführend, allerdings muss die Beratung und Information für Arbeitgeber noch verstärkt werden. Der Arbeitgeberservice der BA muss noch konsequenter auf KMU zugehen und die Fördermöglichkeiten mit dem Betrieb individuell besprechen. Die Weiterbildung muss entsprechend individuell und bedarfsgerecht ausgestaltet sein. Während die Förderung von geringqualifizierten Beschäftigten bereits sehr weitreichend für alle Betriebe ausgestaltet ist, besteht bei der Unterstützung von qualifizierten Beschäftigten in KMU und mittelständischen Unternehmen noch Verbesserungspotenzial, um noch wirksamer Anstöße zu betrieblichen Weiterbildung geben zu können. Für Beschäftigte in KMU und mittelständischen Unternehmen, insbesondere die älteren, sollte neben der Förderung von Qualifizierungskosten auch ein Arbeitsentgeltzuschuss ermöglicht werden. Die Weiterbildungsförderung von Beschäftigten mit Berufsabschluss in mittelständischen Unternehmen (bis 2.000 Beschäftigte) sollte sich im Kontext der Arbeitslosenversicherung auf von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte sowie Beschäftigte beschränken, die durch eine sich verändernde Arbeitswelt in absehbarer Zeit (z. B. innerhalb von 2 bis 3 Jahren) mit einer umfassenden Entwertung ihrer bisherigen beruflichen Qualifikation rechnen müssen.

### **2. Aktivität im Bereich der Arbeitslosenversicherung verstärken:** Zuschuss zu

den Lehrgangskosten neu justieren und auch Beschäftigte in mittelständischen Unternehmen (bis 2.000 Mitarbeiter) fördern. Gestaffelten Arbeitsentgeltzuschuss für KMU und Mittelständler (bis 2.000 Mitarbeiter) einführen.

### **3. Öffentlichkeitsarbeit ausbauen –**

**Awareness Rising:** Zukünftig sollte noch stärker als bisher die Bedeutung lebensbegleitenden Lernens hervorgehoben werden (z. B. Medienkampagne, ARD Themenwoche usw.)

### **4. Initiativen in der Berufsbildung nutzen:**

Andockpunkte für eine Nationale Weiterbildungsstrategie sind die seit 2014 bestehende Allianz für Aus- und Weiterbildung (Koalitionsvertrag sieht vor, die Allianz stärker auf digitale Fort- und Weiterbildung auszurichten) sowie der im Koalitionsvertrag vereinbarte Berufsbildungspakt. Ebenso sollte der voraussichtlich 2019 startende Digitalpakt Schule, der auch die Berufsschulen umfassen wird, in die Überlegungen einbezogen werden. Perspektivisch könnten die Berufsschulen, basierend auf ihren Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung und der dortigen Kooperation mit Betrieben, eine größere Rolle im Bereich der Weiterbildung übernehmen. Denn: Berufsschulen verfügen in Teilen über gute Infrastruktur und haben in den Schulferien Zeitkapazitäten. Gerade für KMU könnten sie neue Qualifizierungsorte in der Weiterbildung werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Berufsschulen vorrangig ihrer originären Funktion im Rahmen des dualen Systems gerecht werden. Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung erfolgen nur dann, wenn die Kernaufgaben der Berufsschulen in der dualen Ausbildung erfüllt sind. Zudem sind Wettbewerbsverzerrungen auf dem Weiterbildungsmarkt durch ein Agieren der öffentlich finanzierten Berufsschulen zu vermeiden.

### **5. Begleitforschung initiieren:**

Eine Nationale Weiterbildungsstrategie muss durch entsprechende Forschung begleitet werden, um Wirkungsaussagen bzgl. der Zielerreichung, nämlich die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auch bisher unterrepräsentierter Zielgruppen treffen zu können und Tools ggf. neu zu justieren.



**6. Modellprojekte zur Entwicklung innovativer Weiterbildungsangebote aufsetzen:** Im Rahmen solcher Modellprojekte könnte z.B. erprobt werden, ob und wie mit Ansätzen von Gamification oder anderen digitalen Möglichkeiten neue, eher bildungsferne Zielgruppen für Weiterbildung aufgeschlossen werden können. Auch die besonders praxisnahe Gestaltung von Weiterbildung durch Virtual/Augmented Reality könnte erprobt werden.

### **III. Was brauchen wir Neues?**

#### **1. Beratung, Transformations- und Weiterbildungszuschuss für die Zielgruppe (hoch-)qualifizierte Beschäftigte**

Von der Gruppe der Geringqualifizierten, Älteren und KMU-Beschäftigten (s.o.) zu unterscheiden ist die Zielgruppe der (hoch-)qualifizierten Beschäftigten mit beruflichem bzw. akademischem Abschluss, die kurz- und mittelfristig zwar nicht von Arbeitslosigkeit bedroht sind, die jedoch von Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung mittel- und langfristig besonders betroffen sind.

Sie sind perspektivisch zur Mobilität im eigenen Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt herausgefordert. Die Entwicklung von Instrumenten und Strategien zur Unterstützung dieser (hoch-) qualifizierten Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber muss ein Kernthema der von der Bundesregierung angekündigten Weiterbildungsstrategie sein. Von Bedeutung ist eine enge Verzahnung von Weiterbildungsberatung der Beschäftigten und Qualifizierungsberatung der Arbeitgeber. Dies kann nur am unternehmerischen Bedarf ausgerichtet sein. Da es um die strategische Aufgabe der langfristigen Sicherung eines technisch aktuellen und digital affinen Kompetenzprofils der Beschäftigten geht, unabhängig vom aktuellen Qualifikationsbedarf ihres Betriebes, muss diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe aus Steuermitteln finanziert werden. Dabei muss klar definiert sein, in welchen Fällen für Arbeitnehmer ein erkennbar vertiefter Beratungs- und Entwicklungs-/Umschulungsbedarf vorliegt. Dieser muss in jedem Fall im Einklang mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes stehen.

#### **a) Beratungsangebote besser vernetzen, Skills-Update-Beratung schaffen und bis zu 5.000 € Weiterbildungszuschuss für (hoch-)qualifizierte Beschäftigte einführen**

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Beratung durch die Agentur für Arbeit für Arbeitssuchende und Beschäftigte (§ 29 SGB III) in einer der ca. 600 Geschäftsstellen der 156 Agenturbezirke – nah am Wohnort, unabhängig von Betriebsgröße und Qualifikation des Einzelnen und neutral mit Blick auf mögliche Weiterbildungsanbieter. Zusätzlich existieren vielfältige, etablierte und spezialisierte Beratungseinrichtungen und Netzwerke, teils finanziert von Ländern und Kommunen.

Die Arbeitslosenversicherung sichert das Risiko ab, arbeitslos zu werden. Die BA muss sich daher auf folgende Gruppen fokussieren:

- Beschäftigte in KMU
- Geringqualifizierte
- Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen

Für (hoch-)qualifizierte Beschäftigte kann die BA eine Lotsenfunktion einnehmen, die auf bestehende und bewährte Strukturen verweist. Dazu ist eine bessere Vernetzung der einzelnen Akteure vor Ort notwendig.

Für die Zielgruppe der (hoch-)qualifizierten Beschäftigten kann möglicherweise eine solche Erstberatung wegen komplexer werdender Qualifikationsanforderungen allein nicht ausreichen. Hier setzt eine vertiefte Beratung – Skills-Update-Beratung (SUB) mit folgenden Schritten an:

- **Schritt 1:** Beschäftigte können das Selbsterkundungstool der BA (wird von BA noch entwickelt) insbesondere als Vorbereitung einer Beratung durch Berater der Arbeitsagentur oder anderer Weiterbildungsberater nutzen
- **Schritt 2:** Beratung z. B. bei örtlicher Arbeitsagentur zu WeGebAU-Förderung oder bei anderen Weiterbildungsberatern zu anderen Förderprogrammen (z. B. Meister-Bafög, Bildungsprämie) möglich
- **Schritt 3:** Falls Skills-Update-Beratung erforderlich oder gewünscht, Verweisberatung auf spezialisierte Berater/innen auf dem freien Markt für individuelle Kompetenzberatung o. ä. Dort können sehr individuell Kompetenzen und Qualifikations-



bedarf analysiert werden. Für die Skills-Update-Beratung sollen steuerfinanzierte Gutscheine eingelöst werden können. Für die Administration dieser Gutscheine sollten bestehende Strukturen in den Ländern genutzt werden.

- **Schritt 4:** Aushändigung Gutscheine für Maßnahme oder Verweisberatung

#### **Finanzierung des Beratungsangebotes und Förderschecks aus Steuermitteln**

Die vertiefte Skills-Update-Beratung (SUB) durch spezialisierte Berater/innen (Beratung und ggf. Maßnahmenbeteiligung) muss aus Steuermitteln finanziert werden. Grundsätzlich handelt es sich um „Kann-Leistungen“, d. h. es besteht kein Rechtsanspruch auf Beratung und ggf. Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Weiterbildung selbst wird anteilig finanziert vom Beschäftigten (Eigenbetrag je nach Einkommenssituation) ergänzt durch Steuermittel. Der finanzielle Beitrag des Beschäftigten betont die Eigenverantwortung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und sorgt dafür, dass nicht nach dem Motto „Viel hilft viel“ Weiterbildungen absolviert werden, sondern die richtige Maßnahme durchgeführt wird.

Der Weiterbildungszuschuss wird unter folgenden Voraussetzungen und mit folgenden Bedingungen gezahlt:

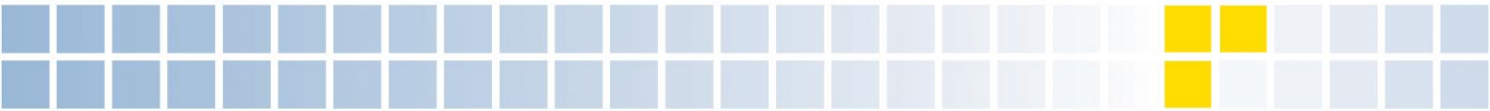
- Beratung ist erfolgt; die Weiterbildungsmaßnahme erfüllt einen beruflichen Kontext und ist geeignet die Jobperspektive zu verbessern; beruflicher Kontext ist gegeben; Erwerb digitaler relevanter Zukunftskompetenzen, d. h. Weiterbildungen mit berufsspezifischen Inhalten bzw. solche, die die Beschäftigungsfähigkeit im digitalen Kontext verbessern; keine Förderung von Pflichtfortbildungen.
- Pauschaler Zuschuss, gestuft umgekehrt proportional zur Einkommenshöhe mit Deckelung (max. Übernahme von Weiterbildungskosten im vierstelligen Bereich z. B. 5.000 €)
- Für alle Beschäftigten, d. h. ohne Einkommensgrenze; Ausgabe nur alle drei Jahre, keine Altersgrenze

#### **b) Transformationsanreiz für Arbeitgeber von (hoch-)qualifizierten Beschäftigten**

Gerade mit Blick auf KMU ist es im digitalen Strukturwandel entscheidend, die dezentralen Entscheidungsträger vor Ort in den Betrieben zu stärken, um die Chancen der Digitalisierung von Geschäftsprozessen bzw. neuen digitalen Wertschöpfungsprozessen zu identifizieren und zu realisieren. Über die Tagesaktualität hinaus werden strategisches Denken und ein digitales Mindset wichtig. Denn: Digitalisierung ist kein rein technisches Thema. Transformation heißt, Offenheit und Wachsamkeit für digital getriebene neue Wertschöpfungsoptionen zu stärken. Die Politik kann mit einem steuerfinanzierten Transformationszuschuss, Anreize setzen, diesen „Digital Mindchange“ zu vollziehen und umzusetzen.

Zukünftig sollen Betriebe, die **eigeninitiativ** den mittel- bis langfristigen Upskilling-Bedarf ihrer **(hoch-)qualifizierten Beschäftigten** für die digitale Arbeitswelt identifizieren und umsetzen, einen Transformationszuschuss erhalten, d. h. eine steuerfinanzierte Förderung der Beratung und für Unternehmen, die nicht durch WeGebAU gefördert werden können, Förderung der Qualifizierung im Rahmen folgender Schritte:

- **Schritt 1:** Erstberatung, z. B. durch Arbeitgeberservice oder andere Beratungseinrichtungen etwa der Länder, Kammern oder Bildungswerke der Wirtschaft (Klärung, insbesondere ob Förderung durch BA/Landes- oder EU-Programme möglich ist)
- **Schritt 2:** sofern notwendig Verweisberatung an spezialisierte Beratungen auf dem Markt, um Handlungsbedarfe zu analysieren. In Frage kommen INQA-Beratungsstellen („unternehmens-Wert:Mensch“), Kompetenznetzwerke, Bildungswerke der Wirtschaft.
- **Schritt 3:** Nach Beratung Zuschuss zu Qualifizierungskosten möglich



## Zuschuss für Unternehmen – Beratung bei Externen bzw. Zuschuss zur Maßnahme pro Mitarbeiter

Die an die Beratung anschließende mögliche Förderung soll an das Vorliegen einer Upskilling-Bedarfsanalyse bzw. eines Bildungsplanes und die Sicherstellung einer angemessenen Eigenbeteiligung des Arbeitgebers anknüpfen. Sie muss zudem pauschal aus Steuermitteln und umgekehrt zur Betriebsgröße gestuft sein. Folgende Zuschüsse werden vorgeschlagen:

Be- triebsgröße	Beratungszu- schuss pro Unternehmen	Maßnahmen- zuschuss pro Mitarbeiter und Monat*
weniger als 10 Beschäf- tigte	1.000 €	z. B. bis zu 1.500 €
weniger als 50 Beschäf- tigte	1.500 €	z. B. bis zu 1.500 €
weniger als 250 Be- schäftigte	2.000 €	z. B. bis zu 1.250 €
250 bis 1.999 Be- schäftigte	2.500 €	z. B. bis zu 1.000 €
ab 2.000 Be- schäftigte	3.000 €	z. B. bis zu 750 €

\*Für Unternehmen bis 2.000 Beschäftigte ist stets auch eine Förderung nach dem WeGebAU-Programm der BA zu erwägen, sofern die dafür erforderlichen arbeitsmarktlichen Kriterien erfüllt sind (s. o.).

Nicht gefördert werden hier Seminare, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen absolviert werden müssen. Die Kosten für den Transformationszuschuss (Maßnahmenzuschuss) liegen zwischen 430 Mio. € und 1,1 Mrd. €. Der Eigenbeitrag der Unternehmen liegt voraussichtlich in einem mittleren einstelligen Milliarden-Bereich – zusätzlich zu den o.g. jährlich 33,5 Mrd. Euro Weiterbildungsausgaben der Unternehmen.

Entscheidend für eine erfolgreiche digitale Transformation wird auch sein, ob und wie es insbesondere KMUs gelingt, Weiterbildungsmaßnahmen unternehmensübergreifend innerhalb der Branche und ggf. auch branchenübergreifend zu initiieren (Weiterbildungverbände). Falls Arbeitsplätze durch digitale Technologien substituiert werden könnten,

sollte auch auf die Weiterbildung für eine Tätigkeit in anderen Unternehmen abgestellt werden.

## 2. Steuerliche Weiterbildungsförderung

Eine steuerliche Weiterbildungsförderung könnte sowohl bei der Lohnsteuer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) als auch bei der Unternehmensbesteuerung (Arbeitgeber) ansetzen.

### a) Einkommenssteuer

Vom Arbeitgeber finanzierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen bereits heute keinen lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Das Kriterium „überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers“ wird bereits heute von der Finanzverwaltung weitgehend praxisgerecht gehandhabt.

Der Koalitionsvertrag sieht hier eine Ausdehnung vor: Zukünftig stellen auch Maßnahmen, die der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen, keinen steuerpflichtigen Lohn dar. („Wird ein Weiterbildungsbedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen in der Verantwortung, diesem zu entsprechen.“)

*Dies wollen wir fördern, indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen.“)* Diese Ausweitung ist grundsätzlich zu begrüßen.

Bei einer durch den Arbeitnehmer finanzierten Fortbildung (nicht betrieblich veranlasst) können die Kosten in voller Höhe als Werbungskosten steuerlich anerkannt werden und reduzieren das zu versteuernde Einkommen des Arbeitnehmers. Hier sollte die Politik zukünftig die eigenverantwortliche Fortbildung der Beschäftigten stärker unterstützen und eine erhöhte Abzugsfähigkeit in Höhe von 120 % statt wie bisher 100 % ermöglichen.

### b) Unternehmensbesteuerung

Arbeitgeber können Fortbildungskosten ihrer Beschäftigten in voller Höhe als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen. Zukünftig sollten diese Kosten bei Betrieben bis zu 2.000 Beschäftigten in Höhe von 120 % steuerlich absetzbar sein.



Beide Ansätze wären mit überschaubarem bürokratischem Aufwand umsetzbar, da über die ohnehin stattfindende Einkommenssteuererklärung auf Arbeitnehmerseite bzw. über die Prüfung der Betriebsausgaben auf Unternehmensseite administrierbar.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

**Bildung | Berufliche Bildung**

T +49 30 2033-1500  
bildung@arbeitgeber.de

**Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400  
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.