

An die

- Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit in Berlin und Brandenburg
- Geschäftsführungen der Mitgliedsverbände der UVB
- Damen und Herren des Präsidiums der UVB zur Unterrichtung

HAUS DER WIRTSCHAFT  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124  
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240  
[www.uvb-online.de](http://www.uvb-online.de)

Bearbeiter:  
Herr Rath  
[rath@uvb-online.de](mailto:rath@uvb-online.de)  
Datum:  
03.12.2018

### **Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg im November 2018**

- Das aktuelle Thema: Bundestag verabschiedet Qualifizierungschancengesetz / Positionspapier der BDA zur Nationalen Weiterbildungsstrategie

#### **Kernaussagen für die Region Berlin-Brandenburg**

Die Arbeitslosigkeit nimmt im November weiter ab, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt weiter zu.

In Berlin sinkt die Zahl der Arbeitslosen auf 147.000, in Brandenburg auf 77.000. Mit 224.000 Arbeitslosen hat die Region 22.000 weniger Arbeitslose als vor einem Jahr.

Saisonbereinigt sinkt die Zahl der Arbeitslosen um 3.000.

Die Arbeitslosenquote in der Region ist 6,9% (Berlin 7,6%, Brandenburg 5,8%).

Das Land Berlin liegt bei der Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Februar 2012 an der Spitze aller Bundesländer. Im Vorjahresvergleich nahm sie um +3,5% (+50.800) zu. Brandenburg liegt bei der Zunahme an der ersten Stelle aller ostdeutschen Länder (+1,6%, +13.300).

Von den 224.000 Arbeitslosen in der Region sind

- 27,8% (62.000) dem SGB III und 72,2% (162.000) dem SGB II zugeordnet,
- 31,6% Langzeitarbeitslose (71.000),
- 45,9% Helfer, also ohne verwertbare berufliche Qualifikation (103.000),
- 7,8% jünger als 25 Jahre (17.000).

Ende des Monats sind 50.000 Arbeitsstellen unbesetzt, davon sind nur 21,8% (11.000 Stellen) für Helfer ohne berufliche Qualifikation geeignet.

Im Vergleich der Bundesländer liegt in der Statistik der Bundesagentur Berlin

- mit einer Arbeitslosenquote von 7,6% hinter Sachsen-Anhalt mit 7,0% und hinter Mecklenburg-Vorpommern mit 7,3%, aber vor Bremen mit 9,3%
- und hat mit einer vorläufigen Unterbeschäftigungsquote von 10,8% hinter Sachsen-Anhalt mit 10,3% und Mecklenburg-Vorpommern mit 10,1%, aber vor Bremen mit 12,8% seit 41 Monaten in Folge nicht mehr die „Rote Arbeitsmarktlaterne“.

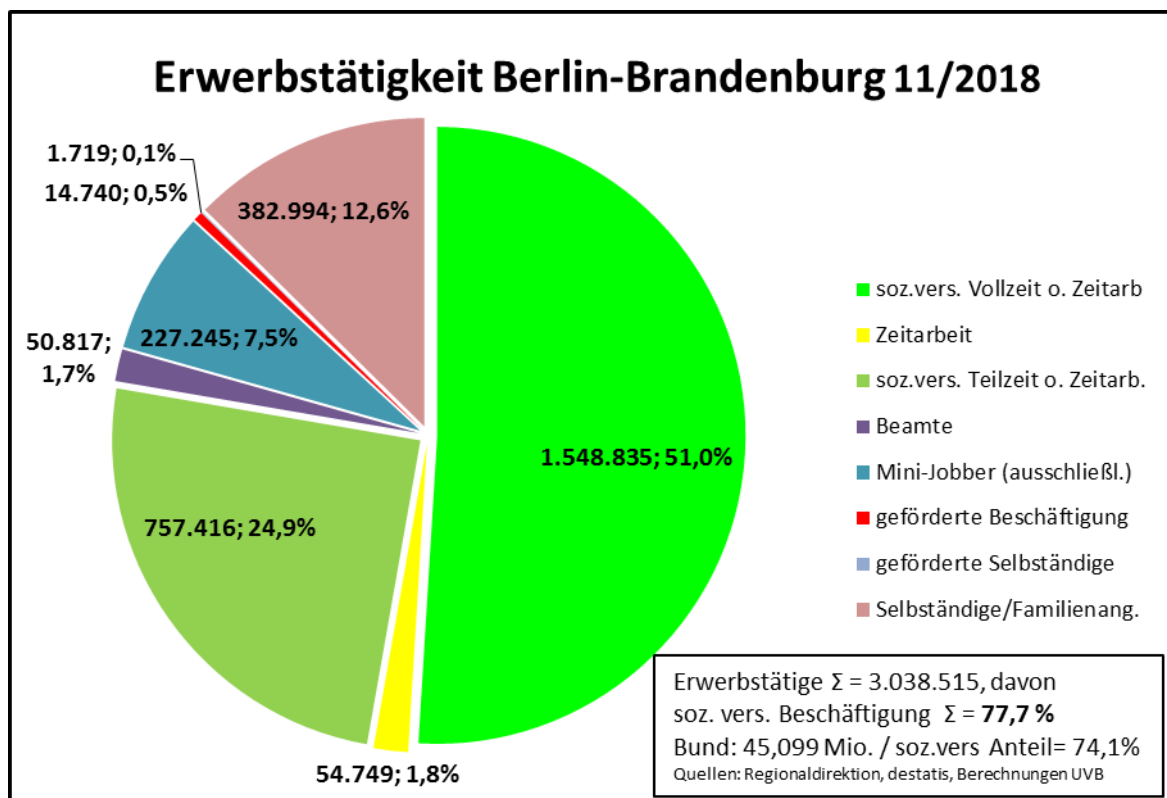
## 1. Die Beschäftigungssituation

Bei der Beschäftigung wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit unterschieden zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, den abhängig zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Beamte und die ausschließlich geringfügig Beschäftigten) und allen zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Selbständigen und die mithelfenden Familienangehörigen, jeweils ohne Soldaten - deshalb „zivil“).

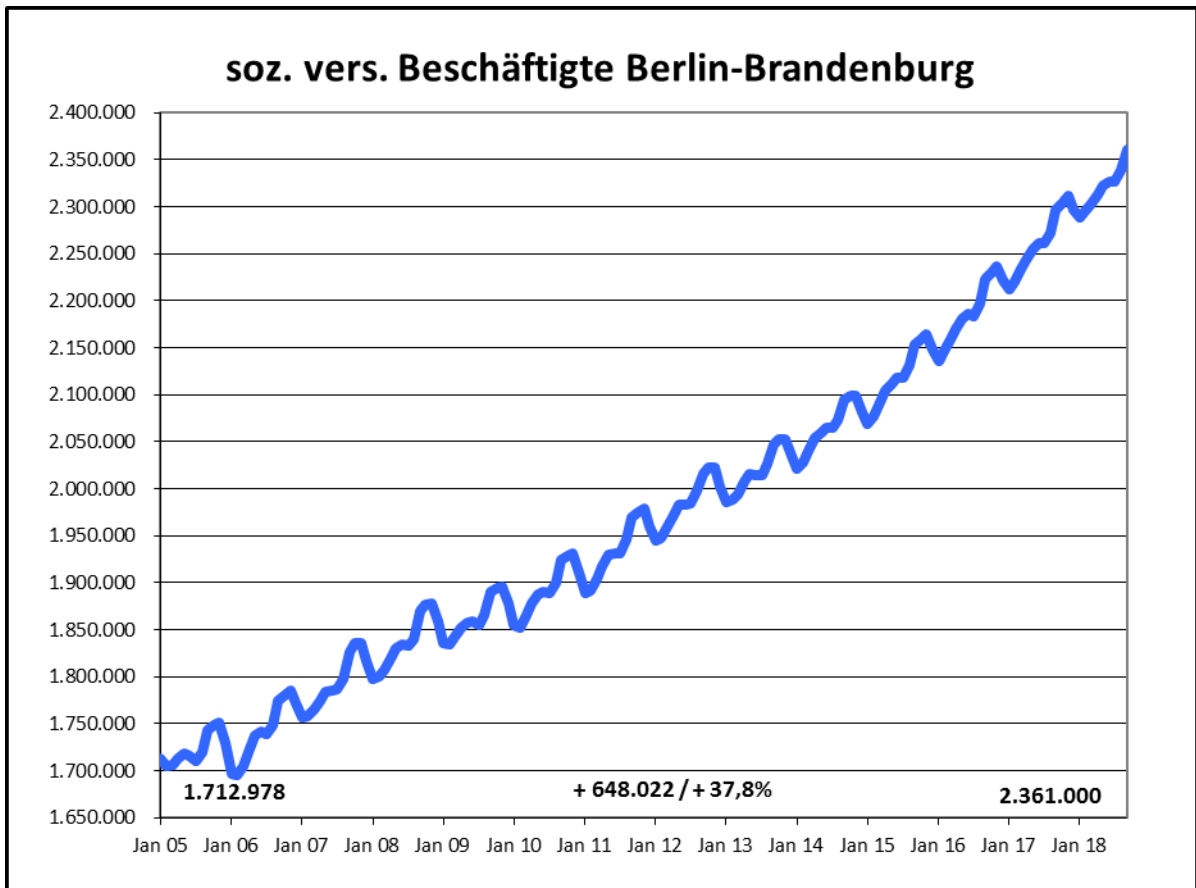
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im September 2018 (letzter verfügbare Zahl) in der Region 2.361.000 (Berlin 1.502.500, Brandenburg 858.500).

Hinzu kommen ca. 71.000 Beamte und ca. 226.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie (die folgenden Zahlen aktuell für den November 2018) 1.719 geförderte Selbständige, 14.740 Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung und weitere 383.000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige. Damit sind 3,038 Mio. Personen in Berlin-Brandenburg erwerbstätig.

Die Darstellung der Struktur der Erwerbstätigkeit nach Beschäftigungsformen zeigt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor die Erwerbstätigkeit dominieren. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen liegt in der Region mit 77,7% leicht über dem Bundesdurchschnitt von 74,1%.



Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin-Brandenburg ist seit Jahresanfang 2005 positiv verlaufen. Mit + 37,8% liegt der Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region deutlich über dem von Deutschland insgesamt mit + 28,1%.



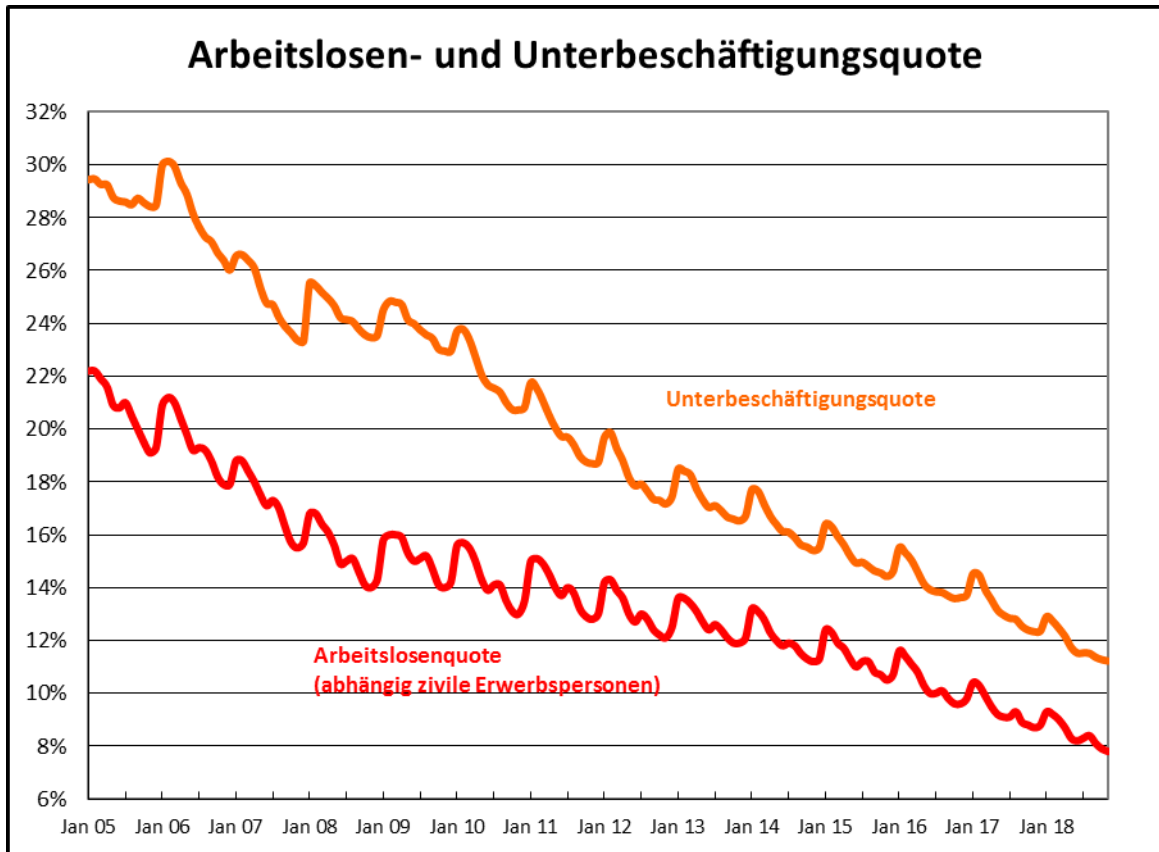
Bei den absoluten Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zu beachten, dass hier auch geförderte reguläre Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse und Kurzarbeiter mitgerechnet werden, also Arbeitsverhältnisse, die mit Mitteln der Beitragszahler (SGB III) oder der Steuerzahler (SGB II) voll oder teilweise finanziert werden. Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber), Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (1-€-jobber), Selbständige, Beamte und Soldaten werden hier dagegen nicht mitgezählt, für sie fließen keine Beiträge in das Sozialversicherungssystem.

## 2. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

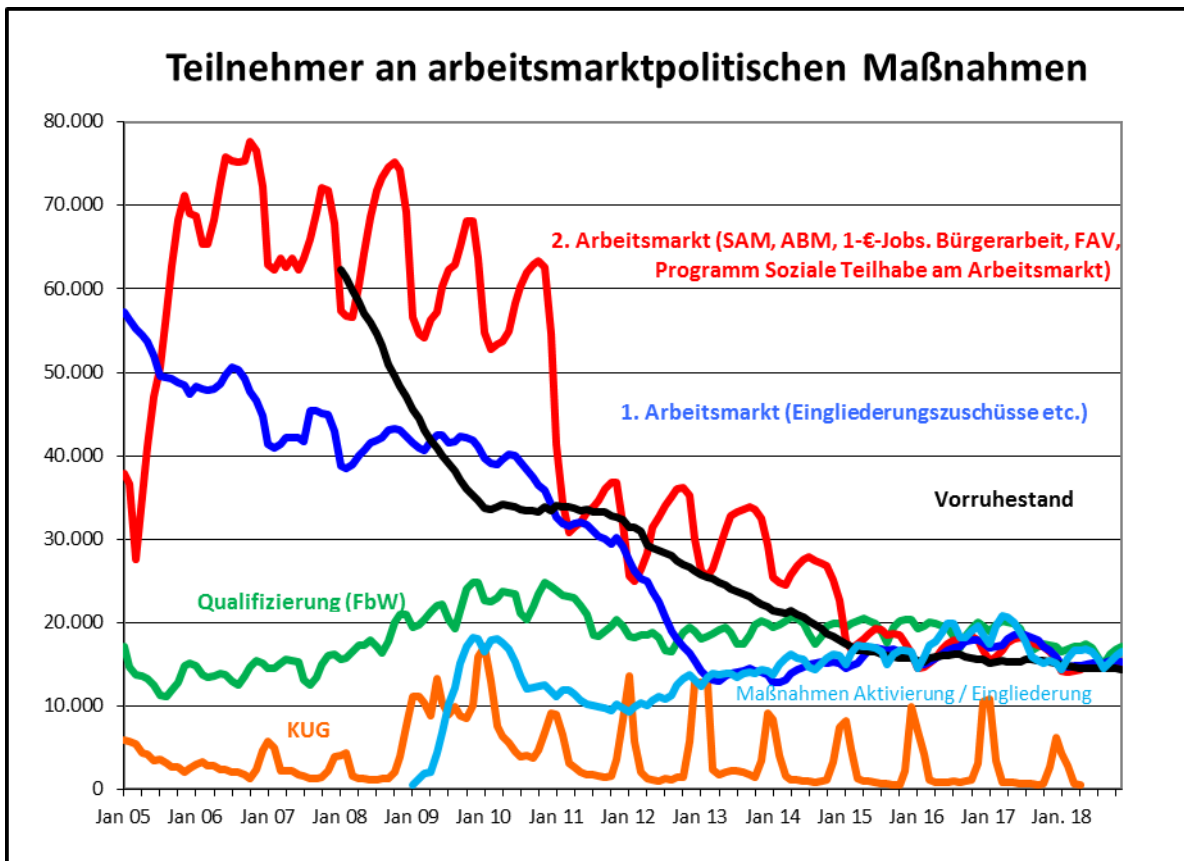
Die Beitragszahler entlasten den Arbeitsmarkt im SGB III – Bereich mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im SGB II – Bereich finanzieren die Steuerzahler den Einsatz der Instrumente. Die Gesamtsumme der Arbeitslosen und der Personen, die sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden, ergibt das Defizit an wertschöpfenden, nicht subventionierten Arbeitsplätzen in der Region Berlin-Brandenburg, kurz „Unterbeschäftigung“ genannt. Im November 2018 werden insgesamt 97.301 Personen (inkl. Kurzarbeiter) nach dem SGB III und dem SGB II gefördert. Dadurch wird die Unterbeschäftigungsquote auf der Basis der abhängig zivilen Erwerbstätigen von 11,2% um 3,4 Prozentpunkte entlastet und auf die Arbeitslosenquote von 7,8% (hier die auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen bezogene Arbeitslosenquote) gesenkt.

	Berlin	Brandenburg	Region
Unterbeschäftigungsquote	12,4 %	9,5 %	11,2 %
Entlastung um Prozentpunkte	3,6%-Punkte	3,1%-Punkte	3,4%-Punkte
Arbeitslosenquote	8,8 %	6,4 %	7,8 %
unterbeschäftigte Personen	206.843	114.397	321.240
davon arbeitslose Personen	146.670	77.269	223.939

Die Arbeitslosenquote und die Unterbeschäftigungsquote in der Region Berlin-Brandenburg haben sich seit 2005 folgendermaßen entwickelt:



Das Schaubild zeigt die Entwicklung des Einsatzes der wichtigsten Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Bestand an Teilnehmern):



### 3. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im November 2018

Im Bezirk der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ist die Zahl der Arbeitslosen im November gegenüber Oktober um 2.508 Personen gesunken (998 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Insgesamt sind 21.746 weniger Menschen arbeitslos als vor einem Jahr. Im Oktober waren 20.839 weniger Menschen arbeitslos als ein Jahr zuvor.

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 97.301 Personen gefördert. Die Zahl der Arbeitslosen sank im November auf 223.939. Die Arbeitslosenquote veränderte sich nicht und beträgt 6,9%. Sie liegt um 0,7%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Oktobervergleich: - 0,8%-Punkte).

	Berlin		Brandenburg		Region	
	November	Veränderung ggü. Vorjahr	November	Veränderung ggü. Vorjahr	November	Veränderung ggü. Vorjahr
Arbeitslose	146.670	- 8,5%	77.269	- 9,5%	223.939	- 8,9%
davon im SGB III	39.250	- 3,1%	23.032	- 4,6%	62.282	- 3,6%
davon im SGB II	107.420	- 10,4%	54.237	- 11,4%	161.657	- 10,7%
davon Ausländer	48.093	- 4,5%	8.482	+ 3,8%	56.575	- 3,4%
Arbeitslosenquote <sup>1*</sup>	7,6	- 0,9	5,8	- 0,7	6,9	- 0,7
Arbeitslosenquote <sup>2*</sup>	8,8	- 1,1	6,4	- 0,8	7,8	- 0,9
Darunter: Männer	8,2	- 0,9	6,2	- 0,7	7,4	- 0,8
Frauen	7,0	- 0,8	5,4	- 0,6	6,3	- 0,8
unter 25 Jahren	8,0	- 0,9	6,3	- 0,7	7,4	- 0,8
Ausländer	15,0	- 2,4	16,9	- 2,9	15,2	- 2,5
unbesetzte Arbeitsstellen <sup>3</sup>	26.538	+ 4,7%	23.410	+ 6,4%	49.948	+ 5,5%
Maßnahmen $\Sigma$ :	60.173	- 1,2%	37.128	- 8,3%	97.301	- 4,0%
Arbeitsgelegenheiten	6.780	- 5,4%	4.305	- 17,0%	11.085	- 10,2%
FAV <sup>4</sup>	2.045	- 11,2%	155	- 11,9%	2.200	- 11,2%
soziale Teilhabe	915	- 8,3%	540	- 22,1%	1.455	- 14,0%
Aktivierung und Eingliederung	11.040	+ 13,8%	5.475	- 4,6%	16.515	+ 7,0%
Weiterbildung (FbW) <sup>5</sup>	12.270	+ 0,4%	4.860	- 3,1%	17.130	- 0,7%
außerbetriebl. Ausbildung	413	- 14,1%	365	- 19,4%	778	- 16,7%
Assistierte Ausbildung	242	- 13,9%	511	- 3,6%	753	- 7,2%
Einstiegsqualifizierung EQ	116	- 24,7%	301	- 28,8%	417	- 27,7%
reguläre Beschäftigung <sup>6</sup>	10.165	- 6,1%	5.048	- 14,5%	15.213	- 9,0%
dv. Eingliederungszuschuss	2.310	- 25,3%	3.383	- 10,9%	5.693	- 17,4%
davon Gründungszuschuss	1.300	- 14,0%	419	- 16,9%	1.719	- 14,7%
§ 53a.2, SGB II (> 58 Jahre)	7.473	- 5,3%	6.868	- 7,7%	14.341	- 6,4%
Kurzarbeiter (Mai 2018)	638	+ 5,8%	194	- 69,0%	832	- 32,2%

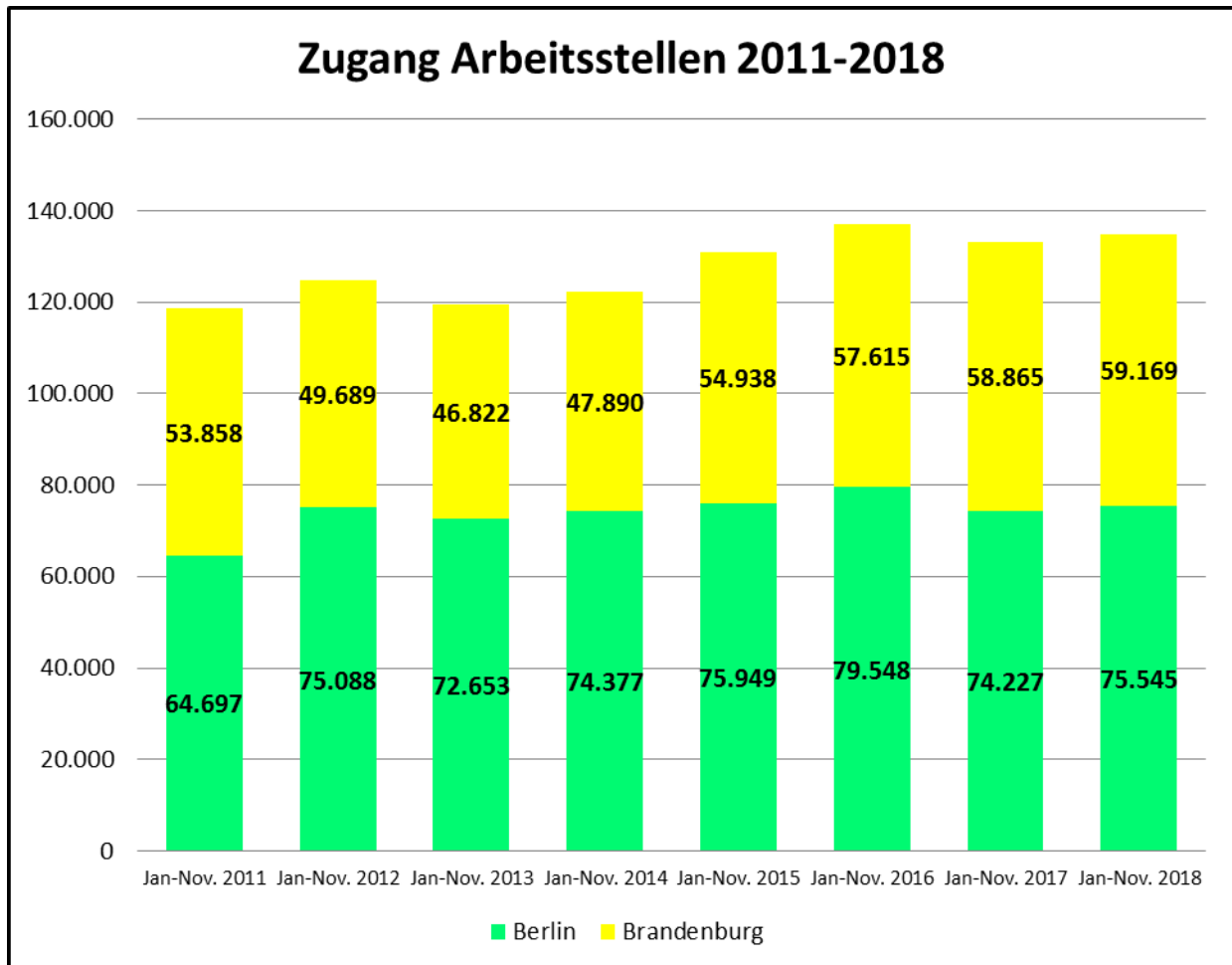
Quelle: Regionaldirektion Berlin-Brandenburg; <sup>1</sup> auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen; <sup>2</sup> auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen; <sup>3</sup> Veränderung in Prozentpunkten, <sup>4</sup> ungeforderte Stellen, ohne Arbeitsgelegenheiten, soz. Teilhabe. <sup>5</sup> FAV: Förderung von Arbeitsverhältnissen, <sup>6</sup> ohne Reha <sup>6</sup> Eingliederungszuschuss, Gründungszuschuss, Einstiegsgeld etc.

Die Zahl der Arbeitslosen wird getrennt nach dem SGB III (62.282 oder 27,8% der Arbeitslosen) und dem SGB II (161.657 oder 72,2% der Arbeitslosen) ausgewiesen. Für die Arbeitslosen nach dem SGB II gelten die Kriterien des § 16, SGB III (Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine Beschäftigung suchen, sich arbeitslos gemeldet haben und für Arbeit zur Verfügung stehen).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 31,6% (72.867), in Berlin 27,3% (40.028), in Brandenburg 39,9% (30.839). Der Anteil der Arbeitslosen ohne auf dem Arbeitsmarkt verwertbare berufliche Qualifikation (Qualifikationsniveau „Helfer“) an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 45,9%. Das sind 102.805 Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation. In Berlin beträgt der Anteil 46,2% (67.809 Arbeitslose), in Brandenburg 45,3% (34.996 Arbeitslose).

#### 4. Zugang an Arbeitsstellen

Bei den Agenturen für Arbeit gingen seit Jahresbeginn 134.714 Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein (+1.622 / +1,2% mehr als im Vorjahreszeitraum), in Berlin 75.545 (+1.318 / +1.8% mehr), in Brandenburg 59.169 (+304 / +0,5% mehr).



Ende des Monats sind 49.948 offene, ungeförderte Arbeitsstellen registriert (Berlin: 26.538, Brandenburg: 23.410).

Zu beachten ist, dass nicht alle offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet werden. Der Anteil der offenen Stellen, die den Arbeitsagenturen zur Besetzung gemeldet werden, der sogenannte „Einschaltungsgrad“ der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung, sinkt, je höher die Qualifikation ist, die von Betrieben gesucht wird.

Von dem Bestand der offenen Arbeitsstellen haben nur 10.870 Stellen oder 21,8% aller Stellen das Anforderungsniveau „Helfer“, sind also auch für Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation geeignet (Berlin 6.583 oder 24,8% aller Stellen, Brandenburg 4.287 oder 18,3% aller Stellen).

#### 5. Arbeitslosigkeit in Berlin

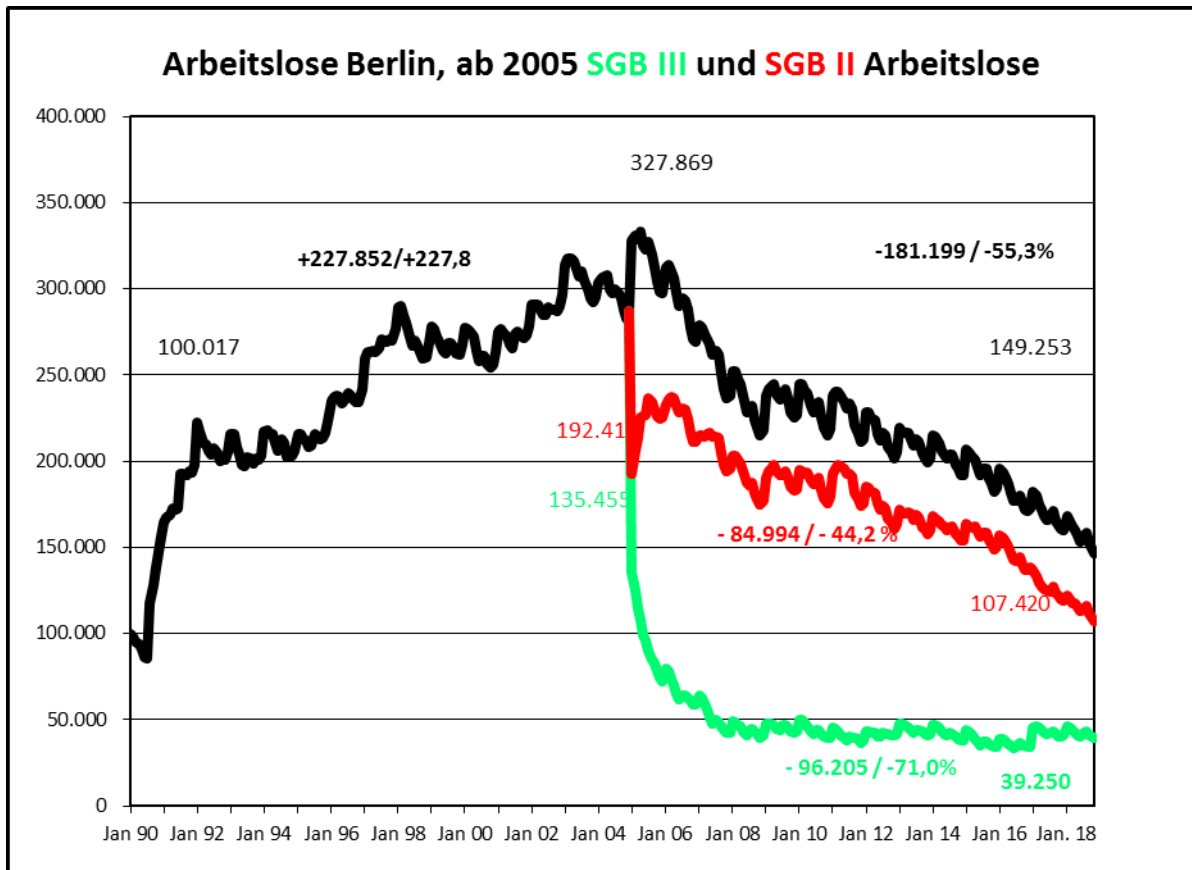
In **Berlin** sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 3.583 auf 146.670 Personen (724 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 13.662 weniger (Oktobervergleich: 13.406 weniger) Arbeitslose als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote sank um 0,1%-Punkte auf 7,6%. Sie liegt um 0,9%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Oktobervergleich: -0,9%-Punkte).

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 60.173 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren sank gegenüber dem Vormonat um 365 auf 12.130. Sie liegt um 702 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 8.933 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 1.064 mehr als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, dass der Abbau der Arbeitslosigkeit im SGB II nur sehr langsam erfolgt und sich im SGB III seit fünf Jahren kaum noch verändert.



## 6. Arbeitslosigkeit in Brandenburg

In **Brandenburg** sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 1.708 auf 77.194 Personen (274 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 8.084 weniger Arbeitslose (Oktobervergleich: 7.433 weniger) als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote veränderte sich nicht und beträgt 5,8%. Sie liegt um 0,7%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Oktobervergleich: -0,6%-Punkte).

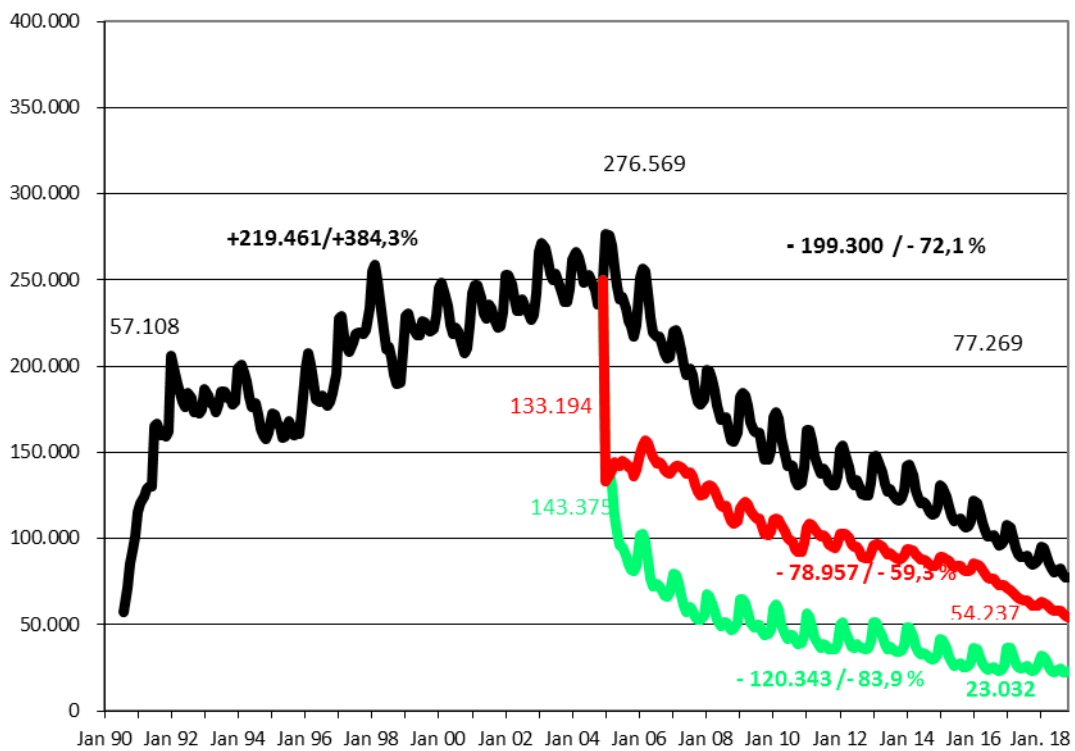
Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 37.128 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren sank gegenüber dem Vormonat um 144 auf 5.251. Sie liegt um 287 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 4.621 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 887 weniger als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, zumindest im Vergleich zu Berlin, einen eher gleichlaufenden und nicht stagnierenden Abbau der Arbeitslosigkeit gleichermaßen im SGB III und im SGB II - Bereich.

### Arbeitslose Brandenburg, ab 2005 SGB III und SGB II Arbeitslose





## Das aktuelle Thema: Bundestag verabschiedet Qualifizierungschancengesetz

Am 1.12.2018 hat der Bundestag das Qualifizierungschancengesetz mit einigen Änderungen beschlossen. Das Gesetz ist nicht zustimmungsbedürftig. Der Bundesrat behandelt es letztmalig voraussichtlich am 14. Dezember 2018. Das Gesetz soll in wesentlichen Teilen zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Die wesentlichen Inhalte des Gesetzes sind:

- Der **Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung** wird zum 1. Januar 2019 auf 2,6 % gesenkt. Durch eine gesonderte Verordnung wird der Beitragsatz um weitere 0,1 Prozentpunkte auf 2,5 % abgesenkt.
- Die **Rahmenfrist**, innerhalb derer die Mindestversicherungszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zurückzulegen ist, wird von 24 Monate auf 30 Monate erweitert. Die Erweiterung der Rahmenfrist tritt erst 2020 in Kraft. Die Sonderregelung für Künstler (§ 142 Abs. 2 SGB III) wird etwas erleichtert (durch den Bundestag eingebracht) und nochmal bis 31. Dezember 2022 verlängert.
- Die **"70-Tage-Regelung"**, die maximale Anzahl der Tage für kurzfristige Beschäftigung wird entfristet.
- Die **Sozialversicherungspauschale**, die für die Berechnung des Arbeitslosengeldes und weiterer Leistungen nach dem SGB III maßgeblich ist, wird von 21 % auf 20 % gesenkt.

Bei der **Weiterbildungsförderung von qualifizierten Beschäftigten** durch die Arbeitslosenversicherung sind umfangreiche Neuregelungen vorgesehen:

- **Zielgruppe** sind "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind" oder "die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben".
- **Zuschuss zu den Lehrgangskosten:** Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten können bis zu 100 % gefördert werden. Beschäftigte in Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten können bis zu 50 % gefördert werden. Beschäftigte in Betrieben mit 250 bis 2.499 Beschäftigten können bis zu 25 % gefördert werden. Beschäftigte in Betrieben mit 2.500 oder mehr Beschäftigten können bis zu 15 % gefördert werden (ursprünglich waren 25 % vorgesehen); "bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogene berufliche Weiterbildung vorsieht" können die Lehrgangskosten hier mit bis zu 20 % statt 15 % gefördert werden. Diese Differenzierung nach Betrieben mit 2.500 und mehr Beschäftigten wurde erst kurzfristig zur Sitzung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 28. November eingebracht und direkt beschlossen. "Ältere" Beschäftigte ab 45 Jahren sowie schwerbehinderte Beschäftigte können unabhängig von der Betriebsgröße bis zu 100 % gefördert werden.
- **Arbeitsentgeltzuschuss:** Für Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten ist ein Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 75 % möglich, in Betrieben mit 10 bis 249 Beschäftigten von bis zu 50 % und in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten von bis zu 25 % (hier ist keine weitere Größendifferenzierung vorgesehen).
- Es wird gesetzlich klargestellt, dass die Agenturen für Arbeit bei "**der Ausübung des Ermessens** [...] die unterschiedlichen Betriebsgrößen angemessen zu berücksichtigen" haben (durch den Bundestag eingefügt).

- "Die **Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag** in jeder Legislaturperiode, beginnend mit dem Jahr 2020, über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben" (durch Bundestag eingefügt).

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bewertet den Gesetzentwurf wie folgt:

- Im Ergebnis bleibt es leider bei der von der BDA kritisierten grundsätzlichen Öffnung der Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte in allen Unternehmen.
- Der von der BDA geforderten Begrenzung auf kleine und mittelständische Unternehmen bis 2.000 Mitarbeitern ist der Bundestag leider nicht gefolgt.
- Auch die Beschreibung der Zielgruppe als alle, die "vom Strukturwandel betroffen sind", bleibt in der viel zu weiten Fassung.
- Die Altersgrenze von 45 Jahren für "Ältere" ist nicht mehr zeitgemäß und sollte auf 55 Jahre angehoben werden.
- Eine Berichterstattung über die Weiterbildungsförderung im Deutschen Bundestag reicht nicht aus.
- Es fehlt die zwingend notwendige Befristung der neuen Förderungsmöglichkeiten und eine explizite Regelung zur Evaluierung.
- Ein Anspruch auf Weiterbildung besteht nicht.
- Mit der Beitragssatzsenkung wird eine langjährige Forderung der BDA erfüllt.

### **Das aktuelle Thema: Positionspapier der BDA zur Nationalen Weiterbildungsstrategie**

Die BDA hat das Qualifizierungschancengesetz zum Anlass genommen, in ihrem „Positionspapier zur Nationalen Weiterbildungsstrategie“ mit dem Titel „Unterstützung für Betriebe und Beschäftigte im digitalen Strukturwandel“ zur Bedeutung der Weiterbildung Stellung zu nehmen.

In der Anlage erhalten Sie das Positionspapier der BDA.

# ***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.

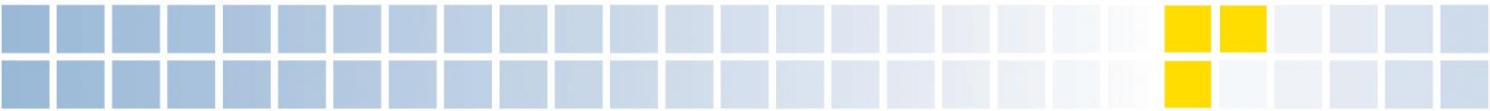
Union und SPD haben sich im Koalitionsvertrag vom März 2018 auf die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie geeinigt: *„Mit dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden 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:

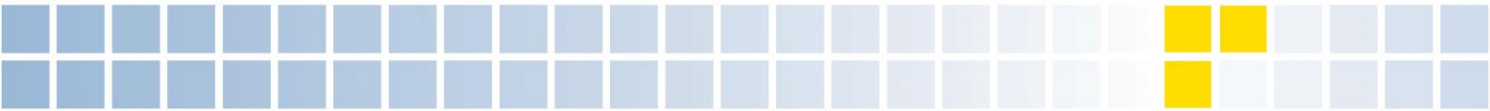
- Beratung ist erfolgt; die Weiterbildungsmaßnahme erfüllt einen beruflichen Kontext und ist geeignet die Jobperspektive zu verbessern; beruflicher Kontext ist gegeben; Erwerb digitaler relevanter Zukunftskompetenzen, d. h. Weiterbildungen mit berufsspezifischen Inhalten bzw. solche, die die Beschäftigungsfähigkeit 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 Wachstumsfähigkeit 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.“)

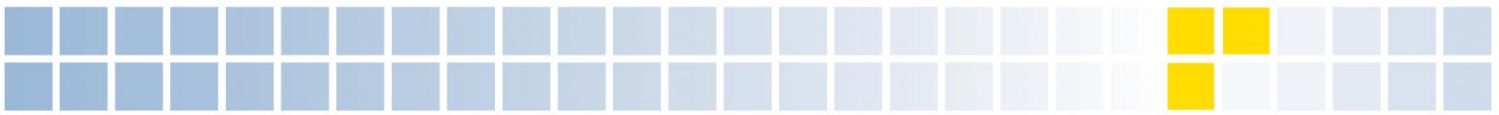
*Dies wollen wir fördern, indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen.“)* Diese Ausweitung ist grundsätzlich zu begrüßen.

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.