

## Stellungnahme zum Vorschlag für eine Ratsempfehlung zu individuellen Lernkonten

Zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Ratsempfehlung, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, für alle Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter ein individuelles Lernkonto einzurichten:

### ***Vorschlag missachtet Position der Mitgliedstaaten und Sozialpartner***

- Die Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung der Europäischen Kommission (ACVT) vom August 2021 zu individuellen Lernkonten und zur Stärkung des Weiterbildungsangebot in Europa hinterfragt den **Mehrwert von individuellen Lernkonten kritisch**.
- Die Mitgliedstaaten und Sozialpartner haben darin ihren **Zweifel** zum Ausdruck gebracht, dass Weiterbildungsinstrumente wie individuelle Lernkonten zu den gewünschten Weiterbildungszielen – besserer Zugang und erhöhte Teilhabe – führen können.
- Die Stellungnahme betont zudem, dass es in den Mitgliedstaaten viele verschiedene Formen der Weiterbildung gibt und dass ein **einheitlicher Ansatz in Form von Lernkonten nicht angemessen** ist.
- Es ist bedauerlich, dass sich die Kommission mit ihrem Vorschlag über den gemeinsamen Aufruf der Bildungsakteure aus den Mitgliedstaaten **hinwegsetzt**.
- Der Vorschlag für die Ratsempfehlung erscheint wie ein Festhalten an zuvor gesetzten **politischen** Prioritäten anstatt einer Antwort auf die Bedürfnisse der Weiterbildungspraxis in den Mitgliedstaaten.

### ***Nationale Weiterbildungssysteme brauchen Flexibilität statt Einheitslösung***

- Die mit Lernkonten einhergehende Gefahr der Zentralisierung, Regulierung und Standardisierung von Weiterbildung würde **hemmend** wirken.
- Betriebe und Weiterbildungsträger würden in ihrem **Handlungsspielraum** eingeengt. Eine Orientierung an den individuellen Bedarfen oder den Perspektiven des Arbeitsmarkts wäre nicht mehr sichergestellt.
- Der **hohe bürokratische Aufwand**, der mit der Einrichtung solcher Konten für alle Erwachsenen EU-weit einherginge, steht in keinem Verhältnis zu dem Nutzen und würde individuelle Lösungen erschweren.
- Die nationalen Weiterbildungssysteme erfordern insbesondere vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sowie der Rolle der Sozialpartner und Arbeitsverwaltungen ein hohes Maß an **Flexibilität**, wenn es um Konzepte zur Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen geht, die den Bedürfnissen von Arbeitnehmern, Jobsuchenden und Unternehmen Rechnung tragen sollen.
- Die Weiterbildung in Deutschland lebt von ihrer **Vielfalt** und Flexibilität und dem hohen Engagement von Arbeitgebern und ihren Beschäftigten.
- Dies zeigt sich auch in einer seit Jahren steigenden Weiterbildungsbeteiligung und den ebenso steigenden Investitionen in Weiterbildung der Unternehmen, zuletzt 41,3 Mrd. Euro im Jahr 2019.
- Das Hauptmerkmal der von den **Sozialpartnern** in Deutschland gestalteten beruflichen Weiterbildung ist, dass sie **bedarfsorientiert und zielgerichtet** ist.



- Viele Details der Weiterbildungsregelungen der einzelnen Branchen werden von den Sozialpartnern im Rahmen von **Tarifverhandlungen** ausgehandelt.
- Sich wandelnde Arbeitsmärkte, technologische und digitale Entwicklungen erfordern eine entsprechende **Reaktionsfähigkeit** auf Seiten der Unternehmen und der Weiterbildungsträger, um passgenaue Lösungen vor Ort zu entwickeln. Dies ist schon heute gelebte Praxis.

### ***Eine von vielen Möglichkeiten – gut funktionierende Ansätze zwingend erhalten***

- Individuelle Lernkonten sind damit nur **eine von vielen Möglichkeiten**, Weiterbildung zu finanzieren und anzubieten.
- Gerade die **Pluralität der nationalen Weiterbildungsmärkte** zeichnet diese aus.
- **Standardisierte Lösungen stoßen vielfach an Grenzen**. Jede Form der stärkeren Regulierung und Systematisierung unabhängig von bestehenden Systemen schränkt daher den Weiterbildungsmarkt ein.
- Wenn etwa Ressourcen von bestehenden Ansätzen abgezogen werden, kann der Vorschlag zu individuellen Lernkonten dem nationalen Weiterbildungszugang und -angebot **schaden**.

### ***Individueller Weiterbildungsanspruch muss sich am konkreten Bedarf orientieren***

- Die Bereitschaft und Möglichkeit, sich kontinuierlich und bedarfsgerecht weiterzuqualifizieren, ist unverzichtbar, um die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.
- Weiterbildungsangebote müssen dafür **praxisnah, bedarfsgerecht und anpassungsfähig** sein.
- Ein **genereller individueller Weiterbildungsanspruch**, wie ihn der Vorschlag vorsieht, ist jedoch nicht sinnvoll, wenn der konkrete Bedarf nicht geklärt ist.
- Berufliche Weiterbildung muss sich nämlich am **konkreten Bedarf** orientieren, der individuell und betriebsspezifisch sehr unterschiedlich ausfallen kann. Je praxisnäher desto erfolgversprechender sind Weiterbildungsangebote.
- Individuelle Lernkonten legen jedoch den Fokus auf die **Entscheidung des Lernenden** über die Weiterbildungsinhalte. Für den Einzelnen kann es jedoch eine Herausforderung sein, zu beurteilen, welche Qualifizierung im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation sinnvoll ist.
- Damit besteht das **Risiko einer Fehlanpassung** an die Arbeitsmarktbedürfnisse, die die Wirksamkeit und Relevanz der Weiterbildung erheblich schwächt.
- Ein Recht auf unkonditionierten **Zugang zu einem persönlichen Weiterbildungsbudget** ist daher **abzulehnen**.

### ***Zentrale Finanzierungsfragen werden auf Mitgliedstaaten abgewälzt***

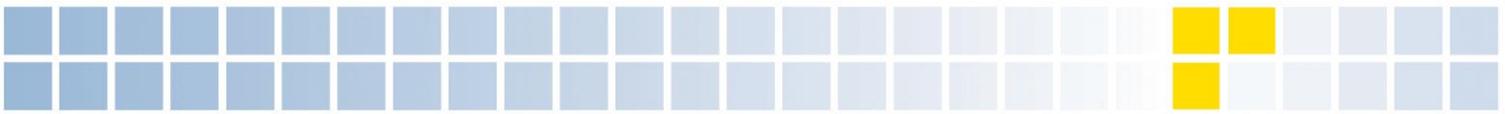
- Der Vorschlag behandelt **zentrale Finanzierungsfragen** nur vage. Im Rahmen privater Finanzierungsbeiträge werden jedoch immer nur die Arbeitgeber adressiert, nicht jedoch Eigenbeiträge der Beschäftigten.
- Die Arbeitgeber tragen die volle Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung, wenn sie in die Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden investieren. Aber auch Mitarbeitende haben einen **individuellen Nutzen von Weiterbildung** und sollten sich daher anteilig einbringen, z. B. auch über Freizeit.
- Fast **neun von zehn Unternehmen** in Deutschland sind beim Thema Weiterbildung aktiv und investieren damit in ihre Beschäftigten.



- Aber auch **jede und jeder Einzelne** muss Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft übernehmen. Je nach Nutzen und Interessen müssen dann Aufwand und Kosten geteilt werden.
- **Entscheidend ist die individuelle Situation:** Beschäftigte können zum Beispiel Zeit einbringen, Unternehmen Kosten übernehmen oder für die Zeit der Weiterbildung freistellen.
- Einheitlich vorgeschriebene Regelungen der Finanzierung und Organisation, die der Funktionsweise individueller Lernkontensysteme entsprechen, werden dem nicht gerecht.
- Zudem sieht der Vorschlag vor, dass die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem IAO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub **Bestimmungen über bezahlten Bildungsurlaub einführen** oder die Angemessenheit der bestehenden Bestimmungen überprüfen sollen.
- Die BDA erkennt an, dass die **Ermöglichung von Bildungszeiten** eine wichtige Rolle bei der Erleichterung des Zugangs zur Weiterbildung spielen kann; aber auch hier muss berücksichtigt werden, wer maßgeblich von entsprechenden Zeiten profitiert.
- Bezahlter Bildungsurlaub darf nicht **einseitig zu Lasten des Arbeitgebers** gehen, wenn etwa der individuelle Nutzen im Vordergrund steht. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitgeber keinen Einfluss auf die Inhalte der Weiterbildung hat. Auch Mittel der **Arbeitslosenversicherung** dürfen hierfür nicht herangezogen werden, weil diese ausschließlich der Vermeidung beziehungsweise Beendigung von Arbeitslosigkeit dienen sollten.
- Bezahlter Bildungsurlaub, der nicht zwischen den Sozialpartnern vereinbart (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) und arbeitsmarktrelevant ist, muss dann aus **öffentlichen Mitteln** finanziert werden.

### ***Mitgliedstaaten unterstützen, passgenaue Weiterbildungskonzepte zu entwickeln***

- Anstatt der Einführung eines europäisch vorgegebenen Weiterbildungsinstruments, sollte die EU die Mitgliedstaaten und nationalen Sozialpartner bei ihren **laufenden Bemühungen unterstützen**, gut funktionierende Weiterbildungskonzepte zu schaffen oder weiterzuentwickeln.
- Der Vorschlag sollte so angepasst werden, dass er den Mitgliedstaaten alternativ die Möglichkeit gibt, ihre **bestehenden Konzepte für die Weiterbildung** oder andere bevorzugte nationale Lösungen gemeinsam mit den Sozialpartnern zu ermitteln und gezielt zu **stärken**.
- Zudem sollte die Weiterbildungsbeteiligung durch **gute und praxisnahe Beratungsangebote** verbessert werden.
- Zielführend ist es, alle relevanten Akteure stärker zu **vernetzen**, Synergien zu schaffen, Beratung und Coaching zielgruppenspezifisch zu stärken und flexible Weiterbildungsangebote auch im digitalen Bereich auszubauen.
- Auch die **Durchlässigkeit** im Bildungssystem muss noch weiter verbessert werden, damit auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen. Hierzu gehören offene und transparente Weiterbildungszugänge, aber auch die gegenseitige Anerkennung von im jeweils anderen System und innerhalb eines Systems erworbenen Kompetenzen.



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Abteilung Europa**

T +32 2 792-1050

[europa@arbeitgeber.de](mailto:europa@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 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.