

Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund

vom 13. Januar 2022

zu dem

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus-
und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bil-
dungszeit (Weiterbildungsgesetz)**

Bearbeitungsstand 16. Dezember 2022

I. Inhalt des Gesetzentwurfs

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf wird das Ziel verfolgt, das Verständnis von Weiterbildung als präventiver Investition zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit stärker zu verbreiten. Die Fachkräftebasis soll gesichert werden, indem durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit vermieden wird. Dringend benötigte Fachkräfte sollen ausgebildet, Fachkräfte in den Unternehmen gehalten und dort für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder weiter qualifiziert werden. Aufgrund der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt wird dringender Handlungsbedarf gesehen, die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte und Ausbildungssuchende weiterzuentwickeln. Der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt soll begegnet und die Weiterbildung zur Sicherung der Fachkräftebasis gestärkt werden. Im Ergebnis soll damit den Vereinbarungen aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie Rechnung getragen werden. Von den Änderungen sind unter anderem die Regelungen zum Anspruch (§§ 20, 21 SGB VI) und zur Berechnung von Übergangsgeld (§ 67 SGB IX) für Rehabilitanden der Rentenversicherung betroffen.

II. Bewertung des Gesetzentwurfs

Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) sind Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, Menschen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu halten bzw. diese dabei zu unterstützen, sich im Rahmen dieser Beschäftigung bzw. auch für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder zu qualifizieren, zu begrüßen. Denn eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führt zu Beiträgen und Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung und damit zur Sicherung des Lebensstandards im Alter und bei Erwerbsminderung.

Zu Artikel 11 Nr. 2, 12 Nr. 2 und 3

Bei den vorgesehenen Ergänzungen in § 20 Absatz 1 SGB VI handelt sich um

Folgeänderungen, die sich aus der Einführung der neuen Leistungen des Qualifizierungs- bzw. Bildungszeitgeldes im SGB III für das Recht des Übergangsgeldes der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben. Versicherte der Rentenversicherung haben danach künftig Anspruch auf Übergangsgeld während der Leistungen zur Teilhabe der Rentenversicherung, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder, wenn sie nicht arbeitsunfähig sind, unmittelbar vor Beginn der Teilhabeleistungen die Leistung Qualifizierungs- oder Bildungszeitgeld bezogen haben und von dem der Leistung zugrunde liegenden Arbeitsentgelt oder Arbeits-einkommen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt worden sind.

§ 21 Absatz 4 Satz 1 SGB-VI sieht vor, dass nach den Wörtern „medizinischen Leistungen Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder Bildungszeitgeld“ eingefügt werden. Auch insoweit handelt es sich um eine sachgerechte und konsequente Folgeänderung zur Änderung des § 20 SGB VI-E in Verbindung mit § 47b SGB V-E.

Zu Artikel 15

§ 67 Absatz 3 SGB IX-E sieht vor, dass nach dem Wort „Kurzarbeitergeld“ die Wörter „oder Qualifizierungsgeld“ eingefügt werden. Durch die Ergänzung soll sichergestellt werden, dass bei Leistungsempfängern, die in dem nach § 67 Absatz 1 maßgeblichen Bemessungszeitraum Qualifizierungsgeld bezogen haben, weder das durch Arbeitsausfall reduzierte Arbeitsentgelt noch das Qualifizierungsgeld der Regelentgeltberechnung zugrunde gelegt wird. Vielmehr ist das zuletzt vor dem weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt maßgeblich. Das entspricht der Anlehnung des Qualifizierungsgeldes an das Kurzarbeitergeld und ist damit sachgerecht.

Die im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen zum Anspruch (§§ 20, 21 SGB VI) und zur Berechnung des Übergangsgeldes (§ 67 SGB IX) sind aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung sachgerecht. Über diese Regelungen wird sichergestellt, dass dieser Personenkreis im Falle erforderlicher Teilhabeleistungen der Träger der Rentenversicherung Übergangsgeld als unterhaltssichernde Leistung erhält. Die Deutsche Rentenversicherung Bund geht davon aus, dass durch den Anspruch auf Übergangsgeld für diese neuen Leistungen geringe, nicht bezifferbare Mehrausgaben und Verwaltungsmehraufwände entstehen werden.