

Antrag

der Abg. Hans-Peter Storz u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft

Weiterbildung atypisch Beschäftigter

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. welche Maßnahmen zur Weiterqualifizierung atypisch Beschäftigter in Baden-Württemberg und in anderen Bundesländern ihr bekannt sind;
2. welche Maßnahmen sie fördert, um atypisch Beschäftigte weiter zu qualifizieren;
3. wie sie Maßnahmen bewertet, die das Ziel der beruflichen Weiterbildung atypisch Beschäftigter verfolgen;
4. wie und in welchem Maß nach ihrer Kenntnis informell erworbene Kompetenzen in den Betrieben, Unternehmen und (sozialen) Verbänden im Land zertifiziert werden;
5. in welchem Maß beispielsweise Kompetenz- und Qualifizierungspässe in den Betrieben Baden-Württembergs nach ihrer Kenntnis anerkannt werden;
6. ob es Erkenntnisse darüber gibt, inwieweit atypisch Beschäftigte durch Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln;
7. welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie für atypisch Beschäftigte im angekündigten Bildungsfreistellungsgesetz zu berücksichtigen plant.

09. 08. 2013

Storz, Maier, Dr. Fulst-Blei, Haller, Hofelich,
Stober, Hinderer, Wahl, Graner, Reusch-Frey, Wölflé SPD

Begründung

Laut dem Gutachten „Prekäre Beschäftigung in Baden-Württemberg“ des Deutschen Gewerkschaftsbunds Baden-Württembergs und des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie hat sich der Niedriglohnsektor in Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren stark ausgeweitet. Über 18 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im Land beziehen Niedriglöhne. Prekär beschäftigt sind vor allem Frauen. Aber auch junge Menschen, Ältere und besonders Menschen mit Migrationshintergrund tragen ein signifikant höheres Prekariatsrisiko. Weiterbildungsmaßnahmen bieten diesen Beschäftigten Aufstiegschancen in ein Normalarbeitsverhältnis. Weiterbildungsmaßnahmen sind daher nicht nur für die Betroffenen vorteilhaft, sondern auch für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg (Stichwort: Fachkräftemangel) und für die Stabilität der Sozialversicherungssysteme.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 11. Oktober 2013 Nr. 6-6002/415 nimmt das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. welche Maßnahmen zur Weiterqualifizierung atypisch Beschäftigter in Baden-Württemberg und in anderen Bundesländern ihr bekannt sind;

Zu 1.:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft verweist in diesem Zusammenhang auf eine jüngere Studie der Bertelsmann Stiftung (Jahr 2013), an der auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit beteiligt war. Die Studie befasst sich speziell mit der Thematik „Weiterbildung atypisch Beschäftigter“. Dazu zählen laut dieser Studie die Beschäftigtengruppen in Teilzeitarbeit, mit einer geringfügigen Beschäftigung, mit befristeten Tätigkeiten und in Zeitarbeit. Dabei ist zu beachten, dass bei den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung Überschneidungen vorkommen bzw. möglich sind. Beispielsweise können geringfügige Beschäftigte zugleich auch in Teilzeit beschäftigt sein.

In der Studie werden auch Ansätze skizziert, wie die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter erhöht werden kann. Hier ist vor allem das Konzept des Personaldienstleistungsunternehmens randstad bzw. der randstad Stiftung „Lernen im Job“ für Beschäftigte in Zeitarbeit zu nennen. Das Konzept wurde laut der Studie in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, der IHK Koblenz, dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem TÜV Rheinland entwickelt. Dabei geht es im Wesentlichen um den informellen Kompetenzerwerb im Rahmen der Zeitarbeit und die Möglichkeiten der Dokumentation und Anerkennung.

Dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft sind über die in der Studie aufgeführten Beispiele hinaus derzeit keine weiteren Maßnahmen von Unternehmen zur Weiterqualifizierung bekannt, die sich speziell an die Gesamtgruppe der atypisch Beschäftigten richten.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass beispielsweise mit dem Prämiegutschein im Rahmen des Programms Bildungsprämie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Möglichkeit besteht, einen Zuschuss zu den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten. Den Prämiegutschein können alle Erwerbstätigen erhalten, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind, wie z. B. dass das Jahreseinkommen bestimmte Grenzen nicht übersteigt.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren bestehen laut dessen Angabe keine Weiterqualifizierungsangebote, die sich gezielt an die Gruppe der atypisch Beschäftigten richten.

2. welche Maßnahmen sie fördert, um atypisch Beschäftigte weiter zu qualifizieren;

Zu 2.:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert bisher keine Maßnahmen zur Weiterqualifizierung, die sich speziell an die Gruppe der atypisch Beschäftigten richten.

In Förderprogrammen des Ministeriums auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung wird eine Zielgruppendefinition nicht nach atypisch Beschäftigten und anderen Beschäftigten vorgenommen. Als spezielle Zielgruppen werden je nach Programm beziehungsweise Maßnahme und der Zielsetzung zum Beispiel an- und ungelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aufgeführt. Diese Beschäftigtengruppen können beispielsweise bei dem vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft bezuschussten „Förderprogramm Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“ in das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Personalentwicklungscoaching einbezogen werden. Die der Zielgruppendefinition entsprechenden Personengruppen der atypisch Beschäftigten können grundsätzlich auch in das Personalentwicklungscoaching aufgenommen werden. Dies hängt jedoch von dem Unternehmen, das den Antrag stellt und bei dem das Personalentwicklungscoaching durchgeführt wird, ab.

Bei dem ebenfalls vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds bezuschussten „Förderprogramm Fachkurse, Schwerpunkt Elektromobilität“ sind als erste und wichtigste Zielgruppe (Kursteilnehmende) Beschäftigte aus Unternehmen genannt. Dieses Programm steht bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen den atypisch Beschäftigten, Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen sowie den anderen speziell in dem Merkblatt zum „Förderprogramm Fachkurse Schwerpunkt Elektromobilität“ genannten Personengruppen offen.

3. wie sie Maßnahmen bewertet, die das Ziel der beruflichen Weiterbildung atypisch Beschäftigter verfolgen;

Zu 3.:

Grundsätzlich sind Maßnahmen zu begrüßen, die eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der atypisch Beschäftigten anstreben. Dabei ist hinsichtlich einer zielgruppenspezifischen Ausrichtung eine nähere Betrachtung der jeweiligen Beschäftigtengruppen in atypischer Beschäftigung sinnvoll.

Ergänzend wird auch auf die vorhandenen Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung hingewiesen, die sowohl den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypisch Beschäftigten offenstehen.

4. wie und in welchem Maß nach ihrer Kenntnis informell erworbene Kompetenzen in den Betrieben, Unternehmen und (sozialen) Verbänden im Land zertifiziert werden;

Zu 4.:

Die Erfassung, Anerkennung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen ist für die Unternehmen gerade auch vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung von nicht unerheblicher Bedeutung. Sie kann bei der Einstellung von Arbeitskräften und Auszubildenden, in der Personalentwicklung und zur Personalbeurteilung eine wichtige Rolle spielen.

Zugleich ist es aber auch für den einzelnen Beschäftigten wichtig, sich der eigenen informell erworbenen Kompetenzen bewusst zu werden und diese zu dokumentieren.

Vor diesem Hintergrund hat die Agentur Q, eine gemeinsame Einrichtung von Südwestmetall und der IG Metall zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, eine Förderung des Projekts „AiKO – Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – Bedarf, Konzept und Umsetzung in der Metall- und Elektroindustrie“ beantragt.

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg hat im Rahmen der Fachkräfteallianz für das Projekt eine Bewilligung in Höhe von rund 595.000,00 Euro ausgesprochen. Die Förderung erfolgt aus Mitteln der Enquete-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“. Mit dem Projekt wird auch einer Empfehlung der Enquete-Kommission Rechnung getragen.

Das Projekt AiKO hat eine Laufzeit vom 1. Juli 2012 bis 31. Dezember 2014. Es hat als Ziele, den Bedarf für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie herauszuarbeiten, ein Instrument zur Ermittlung und für die Sichtbarmachung zu entwickeln und für seine Verbreitung zu sorgen. Dabei soll das Instrumentarium als Software-Tool entwickelt werden. Dieses soll es auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, eigene informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren, zu dokumentieren und für den weiteren beruflichen Werdegang zu nutzen. Im Fokus des Projekts stehen An- und Ungelernte sowie ausgebildete Fachkräfte.

Außerdem werden nach Kenntnisstand des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft für die Erfassung und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, Instrumente, wie beispielsweise die Qualifizierungsmatrix (auch in abgewandelter Form) und Mitarbeitergespräche, eingesetzt.

Bezieht man den Erwerb informeller Kompetenzen auch auf die Unterweisung durch Zulieferer und Gerätehersteller sowie auf den Besuch von Fachmessen, so wird laut dem Baden-Württembergischen Handwerkstag eine erfolgte Unterweisung bzw. ein Messebesuch in vielen Fällen direkt vom Veranstalter bestätigt. Andere Formen des informellen Lernens (Job-Rotation, Austausch mit Arbeitskollegen, Qualitätszirkel und ähnliches) werden – so der Baden-Württembergische Handwerkstag – in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle weder bestätigt noch zertifiziert.

5. in welchem Maß beispielsweise Kompetenz- und Qualifizierungspässe in den Betrieben Baden-Württembergs nach ihrer Kenntnis anerkannt werden;

Zu 5.:

Dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg liegen zu der Frage keine eigenen Erkenntnisse vor.

Auch dem Baden-Württembergischen Handwerkstag liegen keine Informationen darüber vor, inwiefern Kompetenz- und Qualifizierungspässe in baden-württembergischen Handwerksbetrieben anerkannt werden. Aus Sicht des Baden-Württembergischen Handwerkstags ist un- oder angelernten Mitarbeitern von Handwerksbetrieben das Führen eines solchen Passes aber uneingeschränkt zu empfehlen. Ein Kompetenz- oder Qualifizierungspass kann sowohl innerbetrieblich als auch bei Betriebswechseln dem Nachweis von bereits erworbenen Kompetenzen dienen. Zudem dient die Dokumentation und Bewertung von Vorerfahrungen der Ermittlung von notwendigem Qualifizierungsbedarf in Vorbereitung auf mögliche Externenprüfungen.

Eine abschließende Beurteilung, inwieweit Kompetenz- und Qualifizierungspässe in den Betrieben des Landes eine Rolle spielen, ist auch dem Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag nicht möglich. Nach dessen Einschätzung ist die Bedeutung dieser Kompetenz-Nachweise in diesem Zusammenhang jedoch eher marginal.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren verweist darauf, dass im Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement erworbene Qualifikationen in Baden-Württemberg in einem Engagementnachweis dokumentiert und gewürdigt werden können. Neben der Anerkennung werden mit dem Engagementnachweis auch die Kompetenzen des Engagierten bescheinigt, was bei Bewerbungen zum Vorteil gereichen kann. Weitergehende Informationen sind unter www.engagementnachweis-bw.de abrufbar.

Darüber hinaus stellt das Land für ehrenamtlich geleistetes Engagement den sogenannten „Qualipass“ aus, mit dem Kompetenzen und Qualifikationen des Ehrenamtlichen dokumentiert und bescheinigt werden. Auch der „Qualipass“ stellt ein gewichtiges Zeichen der Wertschätzung dar und kann zugleich bei Bewerbungsverfahren hilfreich sein. Näheres hierzu ist unter www.ehrenamt-bw.de zu finden. In welchem Maß der Engagementnachweis und der Qualipass in den Betrieben anerkannt werden, ist dem Sozialministerium nicht bekannt.

6. ob es Erkenntnisse darüber gibt, inwieweit atypisch Beschäftigte durch Qualifizierungsmaßnahmen erfolgreich in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln;

Zu 6.:

Qualifizierungsmaßnahmen können einen wichtigen Beitrag zu der beruflichen Entwicklung jedes Beschäftigten leisten. Sie sind unabdingbar dafür, dass die Beschäftigten den veränderten Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden können. Ferner können sich dadurch auch neue berufliche Perspektiven erschließen. Insofern dienen Qualifizierungen dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und tragen dazu bei, die eigene Erwerbsbiographie erfolgreich zu gestalten.

Die in der Antwort zu Frage 1 angeführte Studie der Bertelsmann Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass atypisch Beschäftigte im Vergleich zu normal beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weniger an beruflicher Weiterbildung beteiligt sind. Innerhalb der Gruppe der atypisch Beschäftigten gibt es teilweise erhebliche Unterschiede. So ist die Weiterbildungsquote (formale Weiterbildung) bei den geringfügig Beschäftigten geringer als bei den Zeitarbeitnehmern. Die Weiterbildungsquoten der Teilzeit- und befristet Beschäftigten liegen darüber. Kommt zu der atypischen Beschäftigung ein Merkmal hinzu, welches eher für eine geringere Weiterbildungsbeteiligung spricht, wirkt sich dies auf die Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter entsprechend aus. Ein solches Merkmal ist beispielsweise „geringe Qualifikation“.

Ein weiteres Ergebnis der Studie ist es, dass bei den atypisch Beschäftigten die Teilnahme an informeller Weiterbildung in allen Beschäftigungsformen höher ist als bei der formalen Weiterbildung.

Laut der o. g. Studie der Bertelsmann-Stiftung kann man davon ausgehen, dass die Übergangschancen von atypisch Beschäftigten in ein Normalarbeitsverhältnis auch durch Weiterbildungsteilnahmen beeinflusst werden können.

Eine generelle Aussage darüber zu treffen, weshalb jemand von einem atypischen Beschäftigungsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis gewechselt ist, ist schwer möglich und bedarf des näheren Hinsehens. Dies kann u. U. auf die Qualifizierungsmaßnahmen zurückzuführen sein. Es können aber auch andere Faktoren, wie eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu beigetragen haben.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren teilt zu dieser Frage mit, dass ihm keine quantitativen Erkenntnisse darüber vorliegen, wie oft atypisch Beschäftigte aufgrund von Weiterbildungsmaßnahmen in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln. Dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft liegen ebenfalls keine entsprechenden Informationen vor.

7. welche Weiterbildungsmöglichkeiten sie für atypisch Beschäftigte im angekündigten Bildungsfreistellungsgesetz zu berücksichtigen plant.

Zu 7.:

Die Landesregierung misst dem lebensbegleitenden Lernen eine große Bedeutung bei. Einer permanenten beruflichen Weiterbildung kommt angesichts des raschen Wandels von Arbeitswelt und Gesellschaft eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der daraus resultierenden Herausforderungen zu.

Deshalb wurde im Koalitionsvertrag – in Anlehnung an die Gesetzgebung der meisten anderen Bundesländer – die Einführung einer bezahlten Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr vereinbart. Sie soll zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von – auch atypisch – Beschäftigten beitragen.

Derzeit kann keine abschließende Aussage hinsichtlich der Fragestellung, welche Weiterbildungsmöglichkeiten für atypisch Beschäftigte im Bildungsfreistellungsgesetz geplant sind, getroffen werden. Die Festlegung der inhaltlichen Eckpunkte bleibt dem weiteren Verfahren vorbehalten.

Die Antwort ist mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren abgestimmt.

Dr. Nils Schmid

Minister für Finanzen und Wirtschaft