

Antrag

der Fraktion der CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft

Weiterbildung in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen,

I. zu berichten,

1. wie sich in Baden-Württemberg der Anteil der Betriebe, die sich an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen, in den letzten zehn Jahren entwickelt hat;
2. ob und gegebenenfalls inwiefern es grundsätzliche Unterschiede hinsichtlich des Stellenwerts von Weiterbildungsmaßnahmen zwischen großen, mittleren und kleinen Unternehmen in Baden-Württemberg gibt;
3. ob und gegebenenfalls inwiefern es grundsätzliche Unterschiede hinsichtlich des Stellenwerts von Weiterbildungsmaßnahmen zwischen den verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg gibt;
4. welche Voraussetzungen erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen erfüllen müssen und welche Bedingungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen stellen;
5. welche allgemein inhaltlichen Themen bei Weiterbildungen schwerpunktmäßig gewählt werden (technisches Know-how, Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit, Teambildung usw.);
6. welche Bedeutung sie Weiterbildungsmaßnahmen beimisst und inwiefern Weiterbildungen dazu beitragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und dem Fachkräftemangel vorzubeugen;
7. was sie unternimmt, um insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg bei Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen;

8. inwiefern Beschäftigte des Landes bei Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden;
 9. wie Baden-Württemberg beim Anteil an weiterbildenden Betrieben im Vergleich mit anderen Bundesländern abschneidet;
- II. auf eine gesetzliche Fixierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzichten.

14. 05. 2014

Hauk, Paal
und Fraktion

Begründung

Mit diesem Antrag soll erfragt werden, inwiefern sich die Unternehmen in Baden-Württemberg an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen und ob es Unterschiede in Bezug auf Unternehmensgröße oder Wirtschaftszweige gibt. Da der Anteil an weiterbildenden Betrieben in keinem Bundesland höher ist als in Baden-Württemberg, sind gesetzliche Fixierungen von Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unnötig. Dadurch würden zusätzliche Lohnnebenkosten entstehen, die die Arbeitskosten in die Höhe treiben und damit Wettbewerbsnachteile im europäischen und internationalen Vergleich schaffen. Zudem ist eine gesetzliche Fixierung von Weiterbildungsmaßnahmen eine Einmischung in die unternehmerische Freiheit. Dies kommt einem Eingriff in die soziale Marktwirtschaft gleich.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 5. Juni 2014 Nr. 6-6002/460/ nimmt das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in Abstimmung mit dem Innenministerium für die Landesregierung zu dem Antrag wie folgt Stellung. Bei der Stellungnahme wurde zugrunde gelegt, dass sich die Fragestellungen überwiegend auf die berufliche bzw. die betriebliche Weiterbildung beziehen:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen,
I. zu berichten,*

I. wie sich in Baden-Württemberg der Anteil der Betriebe, die sich an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen, in den letzten zehn Jahren entwickelt hat;

Zu I. 1.:

Nach dem Kurzbericht „Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2012 – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) – Betriebspanels Baden-Württemberg“ des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., Tübingen, (Kurzbericht) betrug der Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, indem sie die Kosten der Weiterbildung für ihre Beschäftigten (zumindest teilweise) übernehmen und/oder diese für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen, im ersten Halbjahr 2012 61 %.

Die Entwicklung seit dem Jahre 2000 bis 2012 ist nachfolgend aufgeführt. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. Dabei sind für die Jahre 2002, 2004 und 2006 in dem Bericht keine Zahlen vorhanden, da für diese Jahre die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wurden. Für das Jahr 2013 liegen der Landesregierung bisher keine Angaben vor.

Im Einzelnen ergeben sich folgende Werte:

Jahr 2000: 43 %;
Jahr 2001: 37 %;
Jahr 2003: 49 %;
Jahr 2005: 43 %;
Jahr 2007: 44 %;
Jahr 2008: 49 %;
Jahr 2009: 49 %;
Jahr 2010: 44 %;
Jahr 2011: 57 % und
Jahr 2012: 61 %.

2. ob und gegebenenfalls inwiefern es grundsätzliche Unterschiede hinsichtlich des Stellenwerts von Weiterbildungsmaßnahmen zwischen großen, mittleren und kleineren Unternehmen in Baden-Württemberg gibt;

Zu I. 2.:

Der beruflichen Weiterbildung kommt bei der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Bedeutung zu.

Laut dem o. a. Kurzbericht (vgl. Ausführungen zu Frage 1) zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Im ersten Halbjahr 2012 lag die entsprechende Quote bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten bei 56 %. Bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten waren es 84 %. Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten beträgt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, d. h. der Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben, 96 %, und bei den Betrieben ab 250 Beschäftigten liegt der Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben – gemessen an den Betrieben mit mindestens einer Weiterbildungsbeteiligung – bei 100 %. Dies heißt, dass bei Betrieben ab einer Betriebsgröße von 250 und mehr Beschäftigten immer mindestens ein/e Beschäftigte/r je Betrieb weiterqualifiziert wird.

Bei der Weiterbildungsintensität und der Weiterbildungsquote zeichnet sich hingegen ein weitgehend anderes Bild ab. Unter Weiterbildungsintensität wird in dem Kurzbericht der Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben verstanden.

Betrachtet man etwa die Weiterbildungsintensität, so weisen die Betriebe bis zu 19 Beschäftigten mit 48 % den höchsten Wert auf. Mit steigender Betriebsgröße sinkt sie bis auf 26 % in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ab.

Bezieht man die Zahl der weitergebildeten Personen auf alle Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse (Weiterbildungsquote), so sind laut dem Kurzbericht geringere Unterschiede differenziert nach Betriebsgröße vorhanden. In den Betrieben mit weniger als 19 Beschäftigten beträgt die Weiterbildungsquote rund 29 %. In den Betriebsgrößenklassen mit 20 bis 499 Beschäftigten ist die Quote mit über 30 % etwas höher. Ab 500 Beschäftigten fällt die betriebliche Weiterbildungsquote mit 26 % geringer aus.

3. ob und gegebenenfalls inwiefern es grundsätzliche Unterschiede hinsichtlich des Stellenwerts von Weiterbildungsmaßnahmen zwischen den verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg gibt;

Zu I. 3.:

Nach dem o. a. Kurzbericht sind Unterschiede in den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den verschiedenen Branchen festzustellen. Im ersten Halbjahr 2012 ist der größte Anteil an weitergebildeten Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (43 %) zu verzeichnen. Hier ist auch der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, am größten (83 %). Der Dienstleistungsbereich und das Handwerk weisen auch eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote und einen

überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit Weiterbildungsförderung auf. Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche sind die entsprechenden Quoten im ersten Halbjahr 2012 unterdurchschnittlich ausgeprägt.

4. welche Voraussetzungen erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen erfüllen müssen und welche Bedingungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen stellen;

Zu I. 4.:

Ein wesentliches Kriterium für eine erfolgreiche berufliche Weiterbildungsmaßnahme ist, dass durch die durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme die angestrebten Qualifikationen nachhaltig vermittelt wurden.

Gute Voraussetzungen bieten Qualifizierungsmaßnahmen, die bedarfsgerecht, praxisorientiert und zielgruppenorientiert gestaltet und durchgeführt werden. Berücksichtigt werden sollten zum Beispiel auch die erforderlichen didaktischen und methodischen Gesichtspunkte und Anforderungen unter entsprechendem sinnvollen Einbezug der neuen Lehr- und Lerntechnologien.

Die Beschäftigten haben laut einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin, insbesondere nachfolgende Erwartungen an die Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bzw. für sie sind insbesondere nachfolgende Weiterbildungsziele von Weiterbildungsmaßnahmen wichtig: die Lernsituation soll Lernfreude bereiten, die Beschäftigungsfähigkeit soll erhöht werden, berufliche Kontakte sollen aufgebaut und gepflegt werden, die Anpassung an sich wandelnde Anforderungen soll ermöglicht werden, die Arbeitsplatzsicherheit soll erhöht werden und das Einkommen soll dadurch gesteigert werden.

5. welche allgemein inhaltlichen Themen bei Weiterbildungen schwerpunktmäßig gewählt werden (technisches Know-how, Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit, Teambildung usw.);

Zu I. 5.:

Laut der im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft durch TNS Infratest Sozialforschung, München, erstellten Studie „Weiterbildung in Baden-Württemberg 2012 – Länderzusatzstudie zum Adult Education Survey 2012“ erfolgt Weiterbildung in Baden-Württemberg in erster Linie im Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit und Recht“, gefolgt von den Themen „Natur, Technik, Computer“, „Gesundheit und Sport“, „Sprachen, Kultur und Politik“ sowie „Pädagogik und Sozialkompetenz“.

Betrachtet man, welche Qualifikationen am häufigsten in weiterbildenden Unternehmen in Deutschland Gegenstand von Lehrveranstaltungen im Jahre 2010 waren, ergibt sich laut der zum vierten Mal durchgeführten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4 – Continuing Vocational Training Survey) folgende Reihenfolge: Die „technischen, praktischen oder arbeitsplatzspezifischen Fertigkeiten“ liegen danach vor der „Kundenorientierung“, den „Allgemeinen IT-Kenntnissen“, der „Problemlösungskompetenz“ und der „Teamfähigkeit“.

6. welche Bedeutung sie Weiterbildungsmaßnahmen beimisst und inwiefern Weiterbildungen dazu beitragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und dem Fachkräftemangel vorzubeugen;

Zu I. 6.:

Die Landesregierung misst der beruflichen Weiterbildung eine große Bedeutung zu. Vor dem Hintergrund des demografischen, technologischen und wirtschaftlichen Wandels und der damit verbundenen sich ändernden und häufig steigenden Qualifikationsanforderungen in der Wirtschaft ist eine permanente Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabdingbar.

Berufliche Weiterbildung ist daher eine wichtige Zukunftsinvestition sowohl für das Unternehmen zur Sicherung seiner Wettbewerbsfähigkeit als auch für die einzelne Person zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Dabei sind sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten gefordert.

Der beruflichen Weiterbildung kommt eine wichtige Rolle bei der Sicherung des Fachkräfteangebots zu. So gewinnt die berufliche Weiterbildung zur Weiterqualifizierung der alternden Belegschaften und der bisher eher weiterbildungsfernen Personengruppen, wie beispielsweise der un- und angelernten Beschäftigten, eine verstärkte Bedeutung.

Aus Sicht der Landesregierung können Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen beitragen. Ferner können Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung auch die Attraktivität der Unternehmen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen. Laut der siebten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2011) sehen rund 70 % der Unternehmen die Weiterbildung auch als Mittel der Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an.

7. was sie unternimmt, um insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg bei Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen;

Zu I. 7.:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert vielfältige Maßnahmen auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung. Beispielhaft werden genannt

- die Kommunikationsstrategie zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung unter Berücksichtigung bildungsferner Personengruppen. Ziel ist es, Informations- und Überzeugungsarbeit zu leisten und die Menschen für die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung zu sensibilisieren. Zunächst lag der Fokus auf der Zielgruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aktuell liegt der Fokus auf der Zielgruppe „Frauen in der Familienphase“.
- Die finanzielle Förderung einer Reihe von innovativen Projekten. Dabei reicht das Themenspektrum von Konzepten zur systematischen Personalentwicklung in den Klein- und Mittelbetrieben über Maßnahmen und Konzeptionen zur Steigerung der beruflichen Weiterbildung, Aufschlüsselung für lebenslanges Lernen und neue Lehr-, Lern- und Weiterbildungsformen sowie -inhalte im Hinblick auf Arbeitssysteme und technologische Neuerungen.
- Die Erstellung einer Studie „Alternsgerechtes Arbeiten“ durch das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. In der vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft beauftragten Studie werden die betrieblichen Anforderungen zur Verbesserung der Bedingungen für ein alternsgerechtes Arbeiten untersucht. In der Studie sollen vor allem Best-Practice-Beispiele dargestellt werden, wie mittelständische Betriebe mit diesem Themenfeld konkret umgehen.
- Die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) in Trägerschaft der Wirtschaftsorganisationen und Selbsthilfeeinrichtungen der Wirtschaft. Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten führen neben den ergänzenden überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen auch in hohem Maße Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch.
- Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), das sog. „Meister-Bafög“, unterstützt Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung finanziell. Das AFBG leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften für die Wirtschaft im Land. Im letzten Jahr wurden über 27.000 Teilnehmer mit rd. 26 Mio. Euro gefördert, wobei der Landesanteil bei ca. 5,7 Mio. Euro lag.
- Es ist beabsichtigt, im Jahr 2015 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Förderperiode 2014 bis 2020 ein Förderprogramm zur Unterstützung von überbetrieblichen beruflichen Anpassungsfortbildungen (Fachkursförderung)

aufzulegen. Dieses Förderprogramm soll insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten finanzielle Anreize schaffen und sie zu einer verstärkten Weiterbildungsbeteiligung motivieren. Es wird darauf hingewiesen, dass das operationelle Programm für den ESF in der Förderperiode 2014 bis 2020 noch nicht von der EU-Kommission genehmigt ist. Die obigen Ausführungen stehen insofern unter Vorbehalt.

8. inwiefern Beschäftigte des Landes bei Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden;

Zu I. 8.:

Die Beschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten des Landes werden im Rahmen der bestehenden Vorschriften und unter Berücksichtigung der vorhandenen Mittel bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt.

Die im Einzelnen bestehenden Angebote zur Fort- und Weiterbildung sind überaus vielfältig. Eine einheitliche Erhebung der insgesamt in Anspruch genommenen Maßnahmen erfolgt nicht.

9. wie Baden-Württemberg beim Anteil an weiterbildenden Betrieben im Vergleich mit anderen Bundesländern abschneidet;

Zu I. 9.:

Für den Vergleich mit anderen Ländern beim Anteil an weiterbildenden Betrieben für das erste Halbjahr 2011 und das erste Halbjahr 2012 wurden wegen des beträchtlichen Erhebungsaufwands für alle Bundesländer exemplarisch die Bundesländer Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen ausgewählt.

Für das Jahr 2011 hat Hessen mit 59 % gegenüber Baden-Württemberg mit 57 % eine höhere Quote aufzuweisen. Baden-Württemberg liegt mit 61 % für das erste Halbjahr 2012 im Vergleich mit Bayern (49 %), Hessen (58 %), Mecklenburg-Vorpommern (55 %), Sachsen (53 %) an der Spitze. Die angeführten Zahlen basieren auf den Ergebnissen des jeweiligen IAB-Betriebspanels und dessen Auswertungen, die von den jeweiligen Ländern in Auftrag gegeben wurden, sowie auf einer Veröffentlichung des Bundesministeriums des Innern.

II. auf eine gesetzliche Fixierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verzichten.

Zu II.:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft geht davon aus, dass unter einer „gesetzlichen Fixierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ das geplante „Bildungszeitgesetz“ für Baden-Württemberg zu verstehen ist. Hierzu hat die Regierungskoalition in ihrem Koalitionsvertrag 2011 vereinbart, dass – in Anlehnung an die Gesetzgebung der meisten anderen Bundesländer – auch für die Beschäftigten in Baden-Württemberg eine bezahlte Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr eingeführt werden soll. Bisher haben bereits zwölf Bundesländer solche Bildungsfreistellungsgesetze.

Die Landesregierung hält an diesem Vorhaben fest. Aktuell werden die Eckpunkte des Gesetzentwurfs abgestimmt, auf deren Basis der Gesetzentwurf der Landesregierung erarbeitet wird. Dabei geht es allerdings nicht um eine gesetzliche Fixierung von Weiterbildungsmaßnahmen, sondern um den Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit für unterschiedliche Maßnahmen, insbesondere der beruflichen Weiterbildung. Im Übrigen obliegt die weitere Beratung und Verabschiedung des Gesetzes dem Landtag von Baden-Württemberg.

Dr. Nils Schmid

Minister für Finanzen und Wirtschaft