



Schleswig-Holstein
Flensburg · Kiel · Lübeck

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/3191

IHK Schleswig-Holstein | 24100 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Frau Susanne Herold
Vorsitzende
Postfach 71 21
24171 Kiel

Federführer Weiterbildung

Ihr Ansprechpartner:
Klaus Markmann
Telefon:
0461 806-440
Telefax:
0461 806-9440
E-Mail:
markmann@flensburg.ihk.de

30.11.2011

**Novellierung des Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes (BFQG)
zu einem Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG)**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/1854

Sehr geehrte Frau Herold,

für die Gelegenheit, zum oben genannten Gesetzentwurf der Landesregierung (Drucksache 17/1854) Stellung nehmen zu können, danken wir. Wir beziehen uns dabei auf Ihr Schreiben vom 09. November 2011, das Sie jeweils an die Präsidenten bzw. den Präses der Industrie- und Handelskammer zu Flensburg, Kiel und Lübeck gerichtet haben und geben diese Stellungnahme im Namen der IHK Schleswig-Holstein ab.

Insgesamt begrüßen wir die mit dem Gesetzentwurf verbundene Vereinheitlichung der Begriffe sowie die angestrebte Vereinfachung der Systematik.

Wir begrüßen auch das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel, der stetig wachsenden Bedeutung der Weiterbildung gerecht zu werden und ihr moderne, die Belange sämtlicher Beteiligter berücksichtigende rechtliche Rahmenbedingungen zu geben. Darüber hinaus will der Gesetzentwurf Qualitätsaspekte der Weiterbildung noch stärker als bisher in den Mittelpunkt rücken.

Diese Ansätze werden von uns angesichts des wachsenden Bedarfs an Fachkräften uneingeschränkt unterstützt, gilt es doch das Potenzial der vorhandenen Erwerbspersonen möglichst optimal zu nutzen. Dazu gehört, dass die Qualifikationen von Fachkräften durch Aus- und Weiterbildung möglichst passgenau auf die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt abgestimmt werden. Dabei ist die Weiterbildung das zentrale Bildungsinstrument, um den einerseits steigenden Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften entsprechend den strukturellen

Veränderungen Rechnung zu tragen, wie auch andererseits auf das altersbedingte Ausscheiden vieler Beschäftigter zu reagieren. Zielvorgabe muss es daher sein, die individuelle Weiterbildungsbeteiligung deutlich zu steigern. Denn die Schlüssel zukünftiger Wettbewerbsfähigkeit sind der Erhalt und die Weiterentwicklung des unternehmensspezifischen Know-hows. Hierzu sind alle Beteiligten gefordert, ihren Beitrag zu leisten. Die IHKs sind insoweit erste Ansprechpartner für die Unternehmen. Sie unterstützen diese mit innovativen Bildungs- und Beratungskonzepten und garantieren die Wirtschaftsnähe von Weiterbildung.

In der Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SSW-Fraktion zur schleswig-holsteinischen Erwachsenen- und Weiterbildung (Drucksache 17/951) hat die Landesregierung festgestellt, dass Weiterbildungsberatung ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung ist. Dementsprechend haben die seit 1998 in Schleswig-Holstein vom Land flächendeckend eingerichteten und finanzierten 12 regionalen Weiterbildungsverbände unter anderem das Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und zu einer Transparenzverbesserung des Weiterbildungsmarktes beizutragen. Sie sollen ein zentrales Element der Weiterbildungsinfrastruktur des Landes sein. Nach unserer Einschätzung haben die Weiterbildungsverbände ihre Rolle z. B. auch in der Beratung zum Weiterbildungsbonus für Beschäftigte in KMU, zum Meister-BAföG, zum Projekt WeGebAU oder zur Bildungsprämie des BMBF gefunden und nehmen sie erfolgreich wahr. Insofern wäre es aus unserer Sicht wünschenswert aber auch konsequent, wenn die Verbände in ihrer Funktion als Beratungs- und Informationseinrichtung in § 15 des Gesetzentwurfs aufgenommen und dadurch die Bedeutung ihres Auftrages den erforderlichen Stellenwert bekäme.

Nicht unsere Zustimmung finden dagegen die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zur Bildungsfreistellung. Der Gesetzentwurf gibt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilnahme an Maßnahmen zur allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung. Zugleich besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer für die Teilnahme an zugelassenen Veranstaltungen unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen. Nach unserer Ansicht ist ein derart weit gefasster Geltungsbereich der gesetzlichen Bildungsfreistellung unter den Möglichkeiten, sich über Medien allgemein, gesellschaftspolitisch oder kulturell umfassend zu informieren, nicht mehr zeitgemäß. Eine zum Teil nach wie vor bestehende Ausrichtung der anerkannten Weiterbildungsangebote mit – auch wenn nur mittelbar – erkennbarem Freizeit- oder Erholungscharakter muss konsequent entfallen. Vielmehr sollte sich die Bildungsfreistellung auf die berufsbezogene Weiterbildung konzentrieren. § 17 des Gesetzentwurfs sollte insofern eindeutig formuliert werden. Über das erforderliche Maß hinausgehend erscheint uns auch die in § 6 vorgesehene Dauer der Bildungsfreistellung zu sein. Zwar macht die Neufassung in § 6 Abs. 3 Nr. 2 des Gesetzentwurfs eine Verblockung von einer Anerkennung der zuständigen Behörde abhängig und setzt zusätzlich eine Mitteilungspflicht an den

Arbeitgeber voraus. Dennoch ist eine so weitgehende Freistellung nicht mehr sachgerecht, zumal sie in der Gesamtbedeutung der Weiterbildung ohnehin eine nur noch marginale Rolle einnimmt, denn nur noch 0,69 % der Anspruchsberechtigten nutzen gegenwärtig den Anspruch auf Bildungsfreistellung. Um dieser „Nachfrage“ zu entsprechen, dürfte es ausreichend sein, den Anspruch auf Bildungsfreistellung auf 5 Arbeitstage innerhalb eines 2-Jahres-Zeitraums zu begrenzen. Die Möglichkeit der Kumulierung der Freistellung auf folgende Jahreszeiträume sollte dabei vollständig entfallen.

Darüber hinaus schlagen wir die Aufnahme folgender Aspekte in den Gesetzentwurf vor:

- Da Bildung und Weiterbildung nicht nur Aufgabe des Unternehmens, sondern auch des Arbeitnehmers selbst ist, sollte eine Freistellung nur unter der Bedingung gewährt werden, dass der Anspruchnehmer für die Hälfte der Dauer arbeitsfreie Zeit einbringt.
- In Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern sollte eine betriebliche Weiterbildung auf den Freistellungsanspruch angerechnet werden (Kleinbetriebsklausel).

Von besonderer Bedeutung ist für uns, dass die Weiterbildung auch in Zukunft in der Verantwortung der Betriebe und ihrer Belegschaften bleibt. Staatliche Vorgaben zu Umfang und Ausrichtung gehen am Bedarf vorbei. Unternehmen brauchen Gestaltungsfreiheiten, die ihnen eine effiziente und passgenaue Weiterbildung und Personalentwicklung ermöglichen. Insofern sollte sich der Gesetzentwurf zur Aufgabe machen, die Nutzung des Instruments der Weiterbildung an die heutigen Erfordernisse der Wissensgesellschaft anzupassen.

Eine berufsorientierte und transparente Bildungsfreistellung, zu der der Arbeitnehmer seinen Beitrag leistet, stellt die Basis dafür dar, mit dem stetigen Strukturwandel Schritt halten zu können.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus Markmann
Stv. Hauptgeschäftsführer Industrie- und Handelskammer zu Flensburg
Federführer Weiterbildung IHK Schleswig-Holstein