
Kommissionsdrucksache 19(28)101 b

09.09.2020

Dr. Andreas Ogrinz
Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC),
Wiesbaden

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Finanzierung der Weiterbildung“

am 14. September 2020

Sitzung der Enquete-Kommission am 14. September 2020 zum Thema „Finanzierung der Weiterbildung“: Antworten zu ausgewählten Leitfragen der Fraktionen

1. Fragen an Dr. Ogrinz, BAVC:

Fraktion der CDU/CSU:

- *Sehen Sie aktuell Lücken bei der Weiterbildungsförderung in Deutschland? Wenn ja, wo?*

Echte „Lücken“ bei der Weiterbildungsförderung sehen wir zurzeit nicht. Bestehende und erst vor Kurzem eingeführte Instrumente wie das Qualifizierungschancengesetz sollten auf ihre Wirksamkeit geprüft werden, ehe über weitere Maßnahmen nachgedacht wird.

- *Angenommen, der Staat würde zusätzliche finanzielle Mittel für ein „Investitionsprogramm Weiterbildung“ in die Hand nehmen wollen, wo sehen Sie ggf. zu schließende Lücken im bestehenden System, welche Schwerpunkte sollte dieses Programm beinhalten und wofür sollten die Mittel vorzugsweise ausgegeben werden?*

Finanzielle „Lücken“ können wir nicht erkennen (s.o.), zumal Weiterbildungsbereitschaft und -engagement nur zum kleineren Teil mit vorhandenen bzw. fehlenden finanziellen Mitteln zu tun haben. Weiterbildung liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen, die mit immer neuen Produkten und Dienstleistungen am (oftmals globalen) Markt bestehen müssen. Sollte ein solches Programm auf den Weg gebracht werden, müsste es sich an den betrieblichen Bedarfen orientieren; Weiterbildung läuft immer Gefahr, „am Markt vorbei“ zu wirken. Grundsätzlich gilt: Welche Kompetenzen, welche Technologien, welche Branchen zukunftsorientiert sind, sollten Wirtschaftsakteure einschätzen - nicht der Staat.

- *Was wäre aus Ihrer Sicht eine optimale Verteilung der Weiterbildungsfinanzierung zwischen dem Staat, der Wirtschaft und Einzelpersonen?*

Auf dieser Abstraktionsebene bietet sich die Faustregel „jeweils ein Drittel“ an – Staat, Wirtschaft *und* Einzelpersonen tragen Verantwortung. „Optimale Verteilung“ hängt aber stark von der jeweiligen Situation ab. Als Chemie-Arbeitgeber ist es uns wichtig hervorzuheben, dass neben den Unternehmen, die ohnehin ein hohes Interesse an der betrieblichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten haben (s.o.), die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst einen Eigenbeitrag (co-invest) leisten müssen, um ihre Beschäftigungs-

fähigkeit zu sichern. In einer Zeit, die sich durch hohen Veränderungsdruck auszeichnet (digitale und ökologische Transformation, Folgen der Corona-Pandemie), wird Weiterbildung mehr und mehr auch zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe.

- *Was halten Sie vom Vorschlag der EU-Kommission, eine mögliche EU-Initiative für individuelle Lernkonten in den Blick zu nehmen?*

Grundsätzlich unterstützen die Chemie-Arbeitgeber europäische Transparenzinstrumente. Individuelle Lernkonten müssen so ausgestaltet sein, dass sie die Vielfalt der am Markt vorhandenen Weiterbildungsangebote abbilden, sie aber nicht behindern. Insbesondere sollte der Ansatz des „Punktesammelns“ durch das Absolvieren von Weiterbildungsmaßnahmen nicht überstrapaziert werden; entscheidend ist, ob der oder die Lernende die für das jeweilige Tätigkeitsfeld relevanten Kompetenzen auch wirklich erworben hat. Wichtig ist uns besonders: Weiterbildung sollte immer auch am betrieblichen Bedarf ausgerichtet sein.

Trotz bislang vager Umschreibung deutet die Idee der EU-Kommission auf ein Top-Down-Modell hin, das mit Ansprüchen (etwa: Recht auf Weiterbildung) und einem enormen bürokratischen Aufwand verbunden wäre.

Fraktion der SPD:

Im Rahmen der Tarifverhandlungen 2019 verständigten sich die Tarifparteien der Chemiebranche auf das Weiterbildungsprogramm „Qualifizierungsoffensive Chemie“, mit dem die Beschäftigten für neue Anforderungen durch die Digitalisierung geschult werden sollen. Das Programm umfasst u.a. die Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe und die Weiterbildungsberatung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- *Welche praktischen Erfahrungen mit dem Programm wurden bisher gemacht?*

Noch keine. Ende 2020 wird das erste Element der Qualifizierungsoffensive Chemie (QOC), der „Future Skills Report Chemie“ veröffentlicht. 2021 werden sowohl das zweite als auch das dritte Element an den Start gehen: das Qualifikationsanalyse-Tool (auf der Grundlage des INQA-Tools „PYTHIA“) und die Weiterbildungsberatung in zwei Varianten (eine mit der Bundesagentur für Arbeit, die andere mit privaten Dienstleistern) und drei Pilotregionen.

- *Welche Weiterbildungsangebote werden konkret aus dem Fonds gefördert? Nach welchen Kriterien werden diese ausgewählt und sind Zertifikate eine Voraussetzung dafür?*

Im Rahmen der QOC wurde kein eigener Fonds eingerichtet; die Chemie-Sozialpartner greifen aber auf Mittel zurück, die durch die Liquidierung einer gemeinsamen Ein-

richtung freigeworden sind. Die Chemie-Sozialpartner werden nicht direkt Weiterbildungsangebote (im Betrieb) fördern – wohl aber indirekt, indem sie vertiefte Kenntnisse über für die Branche relevante Kompetenz-Trends, ein chemiespezifisches Tool für die Qualifikationsanalyse auf betrieblicher Ebene und ein ebenfalls branchenspezifisches Beratungsangebot bereitstellen.

- *Ist das Tool zur Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe bereits in der praktischen Umsetzung und wie verlief gegebenenfalls seine Einführung? Wäre es auf andere Branchen übertragbar?*

Das Tool baut auf einem bereits bestehenden und bewährten (und gemeinsam mit Unternehmen entwickelten) Tool der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) auf („PYTHIA“; s.o.). Für Herbst ist die Erprobung des angepassten Tools im Rahmen eines Pilotprojektes vorgesehen, für 2021 die branchenweite (freiwillige) Einführung. Die Übertragbarkeit auf andere Branchen dürfte keine Probleme bereiten; PYTHIA wurde branchenübergreifend entwickelt.

- *Wer führt die Weiterbildungsberatung durch und welche Qualitätsstandards wurden dafür vereinbart?*

Die Weiterbildungsberatung wird in zwei Varianten (in zunächst drei Pilotregionen) angeboten: a) mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf der Grundlage eines „Letter of Intent“ (LoI), der am 25. September von Chemie-Sozialpartnern und BA unterzeichnet wird; b) mit privaten Dienstleistern. Laut LoI stellt die BA „ihre hohe fachliche Kompetenz und ihr berufskundliches sowie branchenspezifisches Wissen in diesen Beratungsgesprächen und in den Informationsveranstaltungen zur Verfügung.“ Gegenüber den privaten Dienstleistern werden die Chemie-Sozialpartner auf die Einhaltung elementarer Qualitätsstandards dringen (u.a. Qualifikation und Berufserfahrung der Beraterinnen und Berater, branchenspezifische Kenntnisse der chemischen Industrie, nachweisbare Kenntnisse im Umgang mit eignungsdiagnostischen Verfahren).

- *Nahm die Weiterbildungsmotivation und -beteiligung unter den Beschäftigten bereits erkennbar zu?*

Diese Frage kann frühestens Ende 2021 beantwortet werden, d.h. wenn alle Teilprojekte der QOC an den Start gegangen sind.

- *Welche Vorteile bieten derartige tarifliche Lösungen im Vergleich zu gesetzlichen Förderprogrammen? Befürworten Sie die Einführungen von Branchenfonds zur Weiterbildung in allen Branchen? Was können Hinderungsgründe für andere Branchen sein, dem Beispiel der Chemiebranche zu folgen?*

Tarifliche Lösungen haben immer den Vorteil, dass sie stärker auf Branchenspezifika und betriebliche Besonderheiten eingehen können als gesetzliche Regelungen. Mit

diesem „Branchenansatz“ haben die Chemie-Sozialpartner viele und gute Erfahrungen gemacht. Vor diesem Hintergrund können wir auch keine Empfehlung dafür aussprechen, welche Instrumente in anderen Branchen die geeigneten sind, um die Weiterbildung der Beschäftigten voranzutreiben. Wichtige Hinderungsgründe können finanzielle sein, besonders aber eine fehlende Sozialpartnerschaft, deren Vertrauenskultur das *gemeinsame* Erarbeiten von Branchenlösungen erheblich erleichtert.

Fraktion Die Linke

- *Wie setzt sich die Finanzierung der Weiterbildung durch Betriebe/Unternehmen zusammen (innerbetrieblich, Verbands-Kammer-Bildungsträger etc.)?*

Pro Jahr und Mitarbeiter*in investiert die Chemie-Branche rund 1.500 Euro in die Weiterbildung und liegt damit deutlich über dem Durchschnitt. Dabei machen die indirekten Kosten (Arbeitszeitausfall durch Weiterbildung) einen hohen Anteil (48 %) an den Gesamtkosten aus. Die direkten Kosten (796 Euro pro Jahr und Mitarbeiter*in) verteilen sich wie folgt auf: 155 Euro für eigene Lehrveranstaltungen (innerbetrieblich); 352 Euro für externe Lehrveranstaltungen (z.B. Kammern, private Bildungseinrichtungen); 49 Euro für reine Informationsveranstaltungen; 43 Euro für Lernen im Prozess der Arbeit; 43 Euro für selbstgesteuertes Lernen mit Medien; 140 Euro für die Organisation der Weiterbildungsmaßnahme; 15 Euro sonstige Kosten (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Weiterbildung in der Chemie-Branche. Sonderauswertung der IW-Weiterbildungserhebung 2017). *Wie ist die Personalentwicklung der betrieblichen WB strukturiert und welchen Anteil nimmt sie bei der betrieblich finanzierten WB ein?*

Fragestellung unklar

- *Wie ist das Angebotsspektrum der von Unternehmen/ Betrieben finanzierten Weiterbildung? D. h. zu welchen Themen/ Themencluster besonders; zur Digitalisierung, Formate, Beteiligung, Auswahl der Teilnehmenden, innerbetriebliche Aufstiege, Anbieter/Trainer/innen?*

Das Angebotsspektrum ist breit: Eine herausragende Rolle nimmt nach wie vor das berufliche Fachwissen ein. Danach folgen Weiterbildungsangebote zum Themenkomplex „Führungskompetenz“, es folgen Angebote zu Planungs- und Organisationsfähigkeit, IT-Anwenderkenntnissen und IT-Fachwissen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden meist in Zusammenarbeit zwischen mittlerem Management und Betriebsrat ausgewählt (Quelle: IW-Weiterbildungserhebung; s.o.)

- *Wie verteilt sich die Weiterbildung der Betriebe auf interne und externe Weiterbildungsangebote je nach Betriebsgröße? Welche Lernorte/Formate nutzen KMU, das Handwerk?*

Es werden v.a. externe Lehrveranstaltung genutzt, wichtig sind aber auch innerbetriebliche Lernangebote und „learning on the job“ (vgl. die Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung, die grosso modo auch für KMU gelten). Zum Handwerk können wir keine Angaben machen.

- *Welchen Vorteil bietet die sozialpartnerschaftliche Kooperation bei der betrieblichen WB?*

Nach unserer Erfahrung finden Maßnahmen der Personalentwicklung höhere Akzeptanz, wenn sie sowohl von der Arbeitgeber- als auch von der Arbeitnehmerseite getragen werden. Aus diesem Grund haben sich die Chemie-Sozialpartner auch dazu entschieden, im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie „die Durchführung eines bis 2024 befristeten Projektes prüfen, in dem Vertrauensleute der IG BCE und ggf. Beschäftigte aus dem Bereich Personalwesen zu Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren ausgebildet werden.“

2. Allgemeine Fragen

Fraktion der AfD

- *Wie kann die Weiterbildungsförderung/-unterstützung/-finanzierung seitens der Arbeitgeber aussehen? Welche Probleme haben hierbei besonders Klein- und Kleinstunternehmen?*

Die Weiterbildung der Beschäftigten liegt im ureigenen Interesse der Arbeitgeber; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Knowhow-Träger des Unternehmens und müssen stets über die im Wettbewerbsumfeld relevanten Kompetenzen verfügen. Daher tragen die Unternehmen bereits einen großen Teil der Weiterbildungskosten (auch in Zeit). Mit 1.500 Euro pro Mitarbeiter*in und Jahre investiert die deutsche Chemie schon heute überdurchschnittlich in die Kompetenzen ihrer Beschäftigten. Klein- und Kleinstunternehmen haben häufig nicht die (personellen und finanziellen) Ressourcen, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfangreiche Weiterbildungsangebote zu machen.

- *Welche steuerlichen Anreize bei der Weiterbildungsförderung sind verbesserungswürdig beziehungsweise sollten ausgeweitet werden?*

Denkbar ist eine Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten für Individuen und Betriebe.

Fraktion der FDP

- *Welche zukünftigen Modelle der Weiterbildungsfinanzierung wären hilfreich (z. B. Bildungskonto, Bildungsteilzeit), um mehr Menschen eine Weiterbildung zu ermöglichen? Wie können gezielte Anreize und Unterstützungen gelingen, ohne reine Mitnahmeeffekte zu riskieren? Welche Möglichkeiten bestehen im Steuer- bzw. Tarifrecht, um Weiterbildung angemessen zu fördern und weiter zu entwickeln?*

Mitnahmeeffekte lassen sich über die Definition klarer Kriterien (z.B. konkreter betrieblicher Bedarf) begrenzen; Unterstützung „mit der Gießkanne“ ist nicht zielführend und belastet im Zweifel Steuer- bzw. Beitragszahler.

Weiterbildung lässt sich gut durch tarifvertragliche Lösungen fördern; Branchen-Sozialpartner etwa können gezielt Instrumente entwickeln, für die konkreter Bedarf besteht. Ein Beispiel ist die Möglichkeit, den zwischen den Tarifvertragsparteien im November 2019 verabredeten „Zukunftsbetrag“ auch für Qualifizierungszwecke auf betrieblicher Ebene zu verwenden, ein anderes die zur gleichen Zeit verabschiedete Qualifizierungsoffensive Chemie, mit der die Weiterbildung der Beschäftigten über verschiedene Instrumente vorangebracht werden soll (s.o.).

- *Inwieweit kann die Digitalisierung und die Nutzung neuer Technologien (z. B. Lernplattformen, E-Learning) die Hürden – auch in finanzieller Hinsicht – für Weiterbildung senken?*

Der Einsatz digitaler Technologien senkt prinzipiell die Hürden für die Weiterbildungsbeteiligung. Wir beobachten allerdings nicht, dass die Kosten für Weiterbildung dadurch drastisch gesenkt würden. Viele Unternehmen nutzen Angebote regionaler Dienstleister oder greifen auf innerbetriebliche Schulungen zurück, die Reduktion von Reisekosten fällt nicht stark ins Gewicht. Gleichzeitig fallen Initialkosten für Plattformen etc. an, mit denen häufig Lizenzverträge einhergehen. Auch Unterhaltung und die Pflege der Inhalte verursachen Kosten.

- *Wie können Personengruppen mit bisher unterdurchschnittlicher Beteiligung an Weiterbildung an eine stärkere Weiterbildungsteilnahme herangeführt werden? Welche Bedeutung haben dabei finanzielle Hürden? Inwieweit kann ein Punkte- bzw. Zertifizierungssystem oder können Micro-Degrees zur regelmäßigen Teilnahme an Weiterbildungen beitragen?*

Weiterbildungsbereitschaft steht und fällt – wie Bildung überhaupt – mit Motivation. Zuvörderst bedarf es also eines motivierenden Umfeldes für jeden Einzelnen und jede Einzelne (weiterbildungsfreundliche Führungskräfte und Unternehmenskultur etc.). Auch innovative (digitale) Lernformate können sich förderlich auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Die Chemie-Sozialpartner haben das erkannt und ein entsprechendes Ziel in ihrem „Zielbild Weiterbildung 4.0“ für die Branche formuliert, das ausdrücklich auf Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter abhebt (das Zielbild wird Ende November verabschiedet). Ein Punkte- oder Zertifizierungssystem ist

für die betriebliche Weiterbildung nur schwer denkbar, da hier viele Schulungen nicht über offizielle Bildungsdienstleister oder -einrichtungen angeboten, sondern inhouse (und mit hohem praktischem Mehrwert) betrieben werden. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob ein solches System nicht doch wieder bildungsaffinere Personengruppen zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen anregen würde.

- *Welche Arten von Weiterbildung sollten von wem finanziert werden? Wie und von wem soll Weiterbildung finanziert werden, die im Rahmen des Strukturwandels einem Wechsel des Arbeitgebers/des Berufs/der Branche dient?*

Als Faustregel für die Frage „Was wird von wem finanziert?“ kann gelten: Wer profitiert, finanziert. So werden sich Betriebe, die an einer konkreten Weiterbildung ihrer Beschäftigten interessiert sind, finanziell beteiligen und die anfallenden Kosten sogar ganz übernehmen. Kann ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten (etwa bei Einführung neuer Technologie) nicht alleine stemmen, sollte auch der Staat einspringen, um drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Umgekehrt ist nicht einzusehen, wieso Weiterbildung aus privatem Interesse (z.B. das Absolvieren eines Sprachkurses) mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Beitragszahler finanziert werden sollte.

Wiesbaden, 8. September 2020

Dr. Andreas Ogrinz
Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC)
Abraham-Lincoln-Straße 24, 65189 Wiesbaden