



Stellungnahme

der Clearingstelle Mittelstand zur

**Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) - Ein-
beziehung von Auszubildenden**

für das

**Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-
Westfalen**

Düsseldorf, 10. Juli 2014

Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) – Einbeziehung von Auszubildenden (Eckpunktepapier)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
1.1 Ausgangslage.....	2
1.2 Eckpunktepapier zur Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes	2
1.3 Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand	3
2. Auswirkungen der Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes	4
2.1 Auswirkungen auf Kosten und Verwaltungsaufwand	4
2.2 Auswirkungen auf betriebliche Abläufe	5
2.3 Auswirkungen auf Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	6
2.4 Auswirkungen auf die Qualität der beruflichen Ausbildung	7
3. Stellungnahmen der Beteiligten	8
3.1 Positionen der Beteiligten zum Gesetzesvorhaben.....	8
3.2 Hinweise und Anmerkungen der Beteiligten zum Eckpunktepapier	9
3.3 Rahmenbedingungen für eine mittelstandfreundliche Ausgestaltung.....	9
3.3.1 Anerkennung betrieblicher Bildungsveranstaltungen	9
3.3.2 Freistellungsanspruch gegenüber der Berufsschule	9
3.3.3 Anhebung der Betriebsgrößengrenze	10
3.3.4 Vorrang von Qualität und Erfolg der Ausbildung	10
3.4. Weitere Hinweise und Anregungen	10
4. Votum der Clearingstelle Mittelstand	11

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

In den meisten Bundesländern haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich für Weiterbildungszwecke freistellen zu lassen. Die Bildungsfreistellung bezieht sich im Allgemeinen auf berufliche und politische Weiterbildung. Auch in Nordrhein-Westfalen ist in §§ 2, 3 des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) verankert, dass Arbeiter und Angestellte jährlich Anspruch auf 5 Tage bezahlten Bildungsurlaub haben.

Dieser Anspruch gilt in vielen Bundesländern auch für Auszubildende, besonders im Rahmen der politischen Bildung. In Nordrhein-Westfalen sind derzeit Auszubildende von der Bildungsfreistellung gemäß dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz noch ausgeschlossen. Eine bezahlte Freistellung für Weiterbildungszwecke steht lediglich Auszubildenden in betrieblichen Funktionen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu.

Um grundsätzlich auch Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen einen Anspruch auf bezahlte Weiterbildung zu ermöglichen, hatte der nordrhein-westfälische Landtag im Juli 2013 die Landesregierung aufgefordert (LT-Drucksache 16/3431), mit den beteiligten Akteuren des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes den Diskurs über eine Änderung des Gesetzes aufzunehmen. Auszubildende sollten demnach für Zwecke der politischen Weiterbildung im Rahmen ihrer Ausbildung einen verkürzten Freistellungsanspruch erhalten.

Das zuständige Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW hat sich daraufhin in mehreren Spitzengesprächen mit Vertretern der kommunalen Spitzenverbände, der Gewerkschaften und der Wirtschaftsverbände auf Eckpunkte für eine Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) geeinigt.

1.2 Eckpunktepapier zur Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes

Ein Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) liegt der Clearingstelle Mittelstand nicht vor.

Das Eckpunktepapier zur „Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) - Einbeziehung von Auszubildenden“ formuliert im Wesentlichen folgende mögliche Regelungsbestandteile eines Landesgesetzes:

- Die Freistellung von Auszubildenden für Zwecke der politischen Weiterbildung findet in den ersten beiden Dritteln der Ausbildung statt.
- Ausnahmen bedürfen der einvernehmlichen Zustimmung von Betrieb und Berufsschule.
- Der Freistellungsanspruch soll fünf Tage innerhalb der Ausbildung betragen.
- Vom Betrieb durchgeführte Bildungsveranstaltungen, die inhaltlich den Vorgaben des AWbG entsprechen, können auf den Bildungsfreistellungsanspruch der Auszubildenden angerechnet werden (vgl. § 4 Abs. 2 AWbG).

1.3 Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand

Mit Schreiben vom 6. Juni 2014 ist das zuständige Fachreferat im Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, die Eckpunkte für die Veränderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes im Wege eines Clearingverfahrens als Beratungsverfahren (§ 6 Abs. 2 MFG NRW, § 3 Abs. 2 MFGVO NRW) einer Überprüfung auf die Mittelstandsverträglichkeit zu unterziehen.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die nach dem Mittelstandsförderungsgesetz an Clearingverfahren beteiligten Institutionen über den Überprüfungsauftrag informiert.

Die beteiligten Organisationen sind:

- IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen
- Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag (NWHT)
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
- unternehmer nrw - Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)
- Städtetag Nordrhein-Westfalen
- Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
- Landkreistag Nordrhein-Westfalen
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)

Die Clearingstelle Mittelstand hat zur besseren Einschätzung der Folgen des geplanten Gesetzes einen Fragenkatalog erarbeitet. Die Fragen lassen sich grob auf folgende Aspekte fokussieren:

- Auswirkungen auf Kosten und Verwaltungsaufwand in Unternehmen
- Auswirkungen auf betriebliche Abläufe
- Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen
- Auswirkungen auf die Qualität der eigentlichen Ausbildung
- Rahmenbedingungen für eine mittelstandsfreundliche Gestaltung des Gesetzes

Mit Schreiben vom 10. Juni 2014 wurden alle v. g. Beteiligten um eine Stellungnahme zur geplanten „Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) - Einbeziehung von Auszubildenden“ gebeten.

Die Stellungnahmen der Beteiligten sind bei der Clearingstelle Mittelstand fristgerecht am 27. Juni 2014 eingegangen.

Folgende Stellungnahmen liegen der Clearingstelle Mittelstand vor:

- Gemeinsame Stellungnahme von IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT
- Gemeinsame Stellungnahme der Kommunalen Spitzenverbände
- Stellungnahme VFB NW
- Stellungnahme DGB NRW

Die Clearingstelle Mittelstand hat die eingegangenen Stellungnahmen ausgewertet und gebündelt. Auf dieser Basis hat sie für das nordrhein-westfälische Schulministerium eine Beratungsvorlage mit einem Gesamtvotum bezüglich der geplanten „Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) - Einbeziehung von Auszubildenden“ erstellt.

2. Auswirkungen der Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes

Der Fragenkatalog der Clearingstelle Mittelstand beinhaltet an erster Stelle Fragen hinsichtlich der prognostizierten Auswirkungen des Gesetzesentwurfs auf Unternehmen. Im Vordergrund stehen hier Folgen hinsichtlich der Kosten und des Verwaltungsaufwandes sowie zu erwartende Veränderungen der betrieblichen Abläufe in kleinen und mittelständischen Betrieben.

In einem weiteren Fragenkomplex wird gefragt, ob Auswirkungen erwartet werden einerseits auf die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und andererseits auf die Qualität der eigentlichen Ausbildung.

Im Folgenden werden die Ausführungen der Beteiligten zu den einzelnen Fragen dargestellt.

2.1 Auswirkungen auf Kosten und Verwaltungsaufwand

IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT weisen in ihrer gemeinsamen Stellungnahme darauf hin, dass eine Freistellung immer mit zusätzlichem Aufwand für die Unternehmen verbunden sei. Dies gelte zum einen finanziell, da die Ausbildungsvergütung weitergezahlt werden müsse, zum anderen aber auch organisatorisch, da die Freistellung in den Ausbildungsablauf angepasst werden müsse.

Gerade in KMU seien Auszubildende oft besonders eng in betriebliche Abläufe eingebunden. Ein Freistellungsanspruch wirke sich hier besonders aus und sei mit einem erheblichen organisatorischen Aufwand verbunden. Dieser belaste gerade kleine und mittelständische Betriebe überproportional, da sie in der Regel über keine Personal- bzw. Ausbildungsabteilungen verfügten, die diese Aufgaben übernehmen. Eine maßvolle Ausgestaltung des Freistellungsanspruchs sei vor diesem Hintergrund gerade für KMU besonders wichtig.

Auch der VFB NW weist darauf hin, dass Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildung für die ausbildenden Betriebe immer mit zusätzlichem Aufwand verbunden seien. Dieser Verwaltungsaufwand würde jedoch keine übermäßig große Hürde darstellen. In den überwiegend kleinen bis mittelgroßen Praxen und Kanzleien dürfte demnach der organisatorische Aufwand zur Abwicklung des angedachten Freistellungsanspruchs durchaus im Rahmen liegen. Kosten würden durch die Vergütung sowie die nicht erbrachte Arbeitsleistung des Auszubildenden am Tag der Freistellung durchaus entstehen. Auch diese würden bei Auszubildenden jedoch keine existenzbedrohenden Höhen annehmen. Kleine und mittelgroße Kanzleien könnten dabei größere Nachteile erleiden als große Kanzleien, weil es schwieriger sei, einen Mitarbeiter bei dessen Abwesenheit zu ersetzen.

Für deutlich wichtiger und entscheidender wird jedoch seitens des VFB NW erachtet, dass bei weiteren Freistellungsmöglichkeiten - ungeachtet der dadurch entstehenden Kosten - ein grundsätzliches Akzeptanzproblem zu erwarten sei. Die Auszubildenden müssten für den Berufsschulbesuch, für die Prüfungen und für eine nicht unerhebliche Anzahl von ausbildungsbegleitenden Maßnahmen freigestellt werden. Die Anwesenheitsquote im Büro werde bereits jetzt nicht selten als zu gering angesehen. Weitere Freistellungen, insbesondere für außerfachliche Angelegenheiten, würden somit auf Widerstand stoßen.

Der DGB NRW plädiert dafür, die Negativeffekte des Freistellungsanspruchs für Auszubildende für Unternehmen nicht überzubewerten. Die Auswirkungen auf die Unternehmen würden letztendlich davon abhängen, wie intensiv Freistellungen nach dem AWbG künftig genutzt würden. Die Nutzungsquote (AWbG) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrage nach Schätzung 0,5 -1 Prozent. Übertrage man diese Größenordnung auf die Auszubildenden, dürften demnach die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen auf die Unternehmen, verstanden als Verwaltungsaufwand und direkte Kosten, marginal sein.

Bei der Frage von Negativeffekten durch die Abwesenheit der Jugendlichen im Betrieb sei laut DGB NRW zu berücksichtigen, dass der Jugendliche in der Regel an zwei Tagen in der Woche die Berufsschule besuche. Dadurch werde der Anteil der betrieblichen Abwesenheit bereits um bis zu 40 % reduziert. Im Fall der auftragsbezogenen Ausbildung, z.B. im Handwerk, kalkuliere der Betrieb die Arbeitsleistung der Auszubildenden gleichwohl mit ein. Nach Berechnungen des BiBB würden die Betriebe an ihren Auszubildenden im letzten Jahr der Ausbildung am meisten verdienen. Da der Freistellungsanspruch im letzten Drittel der Ausbildung nicht greifen solle, minimiere sich der Kostenaufwand auch für eine auftragsbezogene Ausbildung deutlich.

Die kommunalen Spitzenverbände äußern, dass für sie derzeit nicht abschätzbar sei, inwieweit die aus dem Gesetzesvorhaben resultierenden Kosteneffekte zulasten der öffentlichen (wie privaten) Ausbildungsbetriebe gehen würden und dem Bestreben um die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze entgegenwirkten.

2.2 Auswirkungen auf betriebliche Abläufe

IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT legen dar, dass der Ausbildungsablauf von den Betrieben sorgfältig geplant werde, um die in der Ausbildungsordnung vorgesehene berufliche Handlungsfähigkeit umfassend und vollständig vermitteln zu können. So müsse geplant werden, wann und wo der Auszubildende welche Kenntnisse und Fähigkeiten durch konkrete praktische Tätigkeiten erlernen könne. Teilweise werde dies auch ergänzt durch spezielle Lernphasen, beispielsweise in der Lehrwerkstatt oder in einer überbetrieblichen Einrichtung. Die Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs könne dabei störend wirken und den sorgfältig geplanten Ablauf durcheinander bringen. Wichtig sei daher eine frühzeitige Information und verantwortungsvolle Planung durch den Auszubildenden (z.B. keine Inanspruchnahme zu einem Zeitpunkt mit einem Grundlagenlehrgang).

Der VFB NW führt aus, dass Auszubildende in den Kleinst- und Kleinbetrieben der freien Berufe bereits von Anfang an in die laufenden Arbeitsabläufe mit festen Zuständigkeiten eingebunden seien. In kleinen und mittleren Praxen, Kanzleien, Apotheken, wo die meisten

Ausbildungen stattfinden, würden häufig eine Vielzahl von Aufgaben von Auszubildenden eigenständig übernommen und damit der Betrieb entlastet. Die Abwesenheit der Auszubildenden an bis zu fünf weiteren Tagen im Ausbildungsverhältnis würde insbesondere Kleinunternehmen belasten und ihre Ausbildungsbereitschaft senken. In diesem Zusammenhang wird angemerkt, dass die Beschränkung des Weiterbildungsanspruchs auf die ersten zwei Drittel des Ausbildungszeitraums aus Sicht kleiner Unternehmen keine Erleichterung darstellen würde, da insbesondere in der Einführungsphase bei der Vermittlung der grundlegenden betrieblichen Abläufe neben die Berufsschule die Möglichkeit eines gesetzlich normierten „Weiterbildungsurlaubs“ trete.

Der DGB NRW äußert, dass vor allem Klein- und Kleinstbetriebe die Arbeitsleistung von Auszubildenden einkalkulierten. Da das beabsichtigte Gesetzesvorhaben die Betriebsgröße bis zu zehn Beschäftigten nicht einschließen solle, würde für diese Betriebe keine Sonderbelastung eintreten. Bei größeren Betrieben sei dagegen der Einsatz der Beschäftigten kalkulierbar und daher vergleichsweise leicht zu organisieren, so dass bei einer entsprechenden Personaleinsatzplanung keine nennenswerten Freistellungsprobleme auftreten sollten. Diese Auffassung werde durch das Resultat einer Abfrage des DGB zu den Erfahrungen hinsichtlich der Nutzung des Bildungsurlaubs durch die Auszubildenden und die Auswirkungen auf die Betriebe in anderen Bundesländern gestützt. Danach hätten selbst weiterreichende Freistellungsansprüche nicht zu nennenswerten Problemen in Betrieben geführt.

2.3 Auswirkungen auf Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen

Laut IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT können Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft nie ausgeschlossen werden, da Freistellungen mit finanziellem und organisatorischem Aufwand verbunden seien. Umso wichtiger sei eine maßvolle Regelung, wie sie sich mit den Eckpunkten abzeichne.

Die drei Wirtschaftsverbände machen in diesem Zusammenhang auf das Potential für die Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe im Bereich kleiner Unternehmen aufmerksam. Sie sprechen sich dafür aus, die Betriebsgrößengrenze von der derzeit bestehenden Beschäftigtenzahl von 10 Mitarbeitern anzuheben. Eine Anhebung der Betriebsgrößengrenze auf 50 Beschäftigte beim Weiterbildungsanspruch von Auszubildenden würde demnach die Bemühungen, weitere Betriebe für Ausbildung zu gewinnen, unterstützen. Regelungen, die von angesprochenen Betrieben als zusätzliche Belastung wahrgenommen würden, könnten sich demnach kontraproduktiv auswirken.

Der VFB NW macht auf die tendenziell rückläufige Ausbildungsbereitschaft bei freien Berufen aufmerksam. Als Gründe hierfür wird die Unsicherheit der wirtschaftlichen Situation genannt. Diese Betriebe (bspw. Apotheken) würden eine über den bisherigen Umfang hinausgehende Freistellung von Auszubildenden nicht positiv aufnehmen. Bereits heute werde als ein Ausbildungshindernis die häufig als unzureichend empfundene zeitliche Verfügbarkeit der Auszubildenden benannt. Weitere Abwesenheitstage dürften demnach die Ausbildungsbereitschaft weiter senken. Die Folge wären weniger Ausbildungsverhältnisse. Dies zöge die Schließung weiterer Fachklassen wegen zu geringer Schülerzahlen nach sich, was sich dann wiederum wegen längerer Schulwege zusätzlich negativ auf die Zahl der Ausbildungsverhältnisse auswirken würde.

Der DGB NRW weist mit Sorge darauf hin, dass zeitgleich mit dem wachsenden internationalen Interesse am dualen Ausbildungssystem die betriebliche Ausbildung in Nordrhein-Westfalen schwächele. Die Schere zwischen Angebot und Nachfrage gehe weit auseinander. Die Frage, inwieweit die Einbeziehung von Jugendlichen in die Weiterbildung die Ausbildungsbereitschaft von mittelständischen Betrieben beeinflusse, lasse sich nicht pauschal beantworten. Es erscheine jedoch vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen sowie vorliegender Studien zur Ausbildungsbereitschaft (z.B. des BiBB) in hohem Maße unplausibel, dass ausgerechnet dieser eine Faktor die Ausbildungsbereitschaft mittelständischer Betriebe entscheidend negativ beeinflussen sollte.

2.4 Auswirkungen auf die Qualität der beruflichen Ausbildung

IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT stellen hinsichtlich eines Freistellungsanspruchs für Auszubildende vor allem die Qualität der Ausbildung in den Vordergrund. Das Ausbildungspensum sei vielfach auch durch neue Inhalte sehr umfangreich und anspruchsvoll, so dass sich wegfallende Zeit schnell negativ auswirken könne. Dies gelte insbesondere dort, wo leistungsschwächere Jugendliche oft mit zusätzlichen Angeboten und Aufwand in die Ausbildung integriert würden. Stehe weniger Zeit für die Ausbildung zur Verfügung, könne es schwieriger werden, alle vorgeschriebenen Inhalte der Ausbildung zu vermitteln.

Wichtig sei in diesem Zusammenhang insbesondere die Begrenzung des Anspruchs auf die ersten beiden Drittel der Ausbildung. So bestünde die Möglichkeit, in der letzten Phase der Ausbildung eine Konzentration auf die Vorbereitung zur Abschlussprüfung sicherzustellen. Diese erfordere von den Auszubildenden und den Betrieben oft zusätzliche Anstrengungen und zeitlichen Mehraufwand.

Auch der VFB NW weist darauf hin, dass die Ausbildungsinhalte in manchen Ausbildungsberufen (bspw. Steuerberater) fachlich sehr umfangreich seien und die hierfür vorgesehenen Unterrichtsstunden kaum ausreichten. Die nach dem Rahmenlehrplan zwingend zu erteilenden allgemeinbildenden Fächer Deutsch, Politik, Religion und Sport machten einen nicht geringen Stundenanteil aus. Hinzu kämen in der Regel noch ergänzender Unterricht, weitere Kurse (bspw. EDV-Anwendungen) und Lehrgänge zur Prüfungsvorbereitung, für den die Auszubildenden ebenfalls freizustellen seien.

Auch der Umfang der nach der Ausbildungsordnung in der Praxis zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sei immens und nur zu bewältigen, wenn der Auszubildende in der verbleibenden Zeit durchgängig zur Verfügung stehe. Insbesondere schwächere Auszubildende seien in der Regel mit dem Erwerb der prüfungsrelevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen besonders während der ersten beiden Ausbildungsdrittel mehr als ausgelastet. Eine weitergehende Freistellungsverpflichtung würde demnach mit einem Qualitätsverlust der praktischen Ausbildung verbunden sein.

Laut dem VFB NW erfordere gerade das duale System als Kooperation der Lernorte „Praxis“ und „Berufskolleg“ eine didaktische Parallelität in der Ausbildungsvermittlung, sodass ein Freistellungsanspruch für politische Weiterbildung die Lernprozesse beeinträchtigen und die Probleme beim Übergang „Schule“ ins „Berufsleben“ verstärken würde. Da politische Kennt-

nisse für die tägliche Arbeit nicht direkt verwertbar seien, hätte der Weiterbildungsanspruch auch keinen offensichtlichen Vorteil für die Qualität der Ausbildung.

Der DGB NRW plädiert dagegen dafür, bei der Bewertung des Gesetzesvorhabens „AWbG – Einbeziehung von Jugendlichen“ unter der Perspektive der Mittelstandsverträglichkeit die Fragestellung nach dem Nutzen für die Jugendlichen nicht völlig auszublenden. Dieser Nutzen lasse sich mit betriebswirtschaftlichen Maßstäben allein nicht erfassen. Bei der Ausbildung stehe die Qualifikation im Vordergrund und nicht die Nutzung der Arbeitskraft. Er weist darauf hin, dass in der bildungspolitischen Debatte das Fehlen von Auszubildenden in bestimmten Branchen und Berufen beklagt werde. Viele Stellen blieben unbesetzt. In Weiterbildungsangeboten für Jugendliche könne eine Chance gesehen werden, die Ausbildung attraktiver zu gestalten. Erfahrungen aus anderen Bundesländern ließen keine negativen Auswirkungen erkennen.

3. Stellungnahmen der Beteiligten

Im Folgenden werden die Positionen der Beteiligten, ihre Hinweise sowie ihre Vorschläge zur mittelstandsfreundlichen Ausgestaltung des Gesetzesvorhabens wiedergegeben.

3.1 Positionen der Beteiligten zum Gesetzesvorhaben

Die politische Bildung junger Menschen ist aus Sicht aller Beteiligten von großer Bedeutung. Das Verständnis von Demokratie und sozialer Marktwirtschaft und Toleranz wird als essentiell für die Gesellschaft eingestuft.

Die Beteiligten bewerten mehrheitlich die im Eckpunktepapier enthaltenen Rahmenbedingungen als einen gangbaren Weg, für Auszubildende einen politischen Weiterbildungsanspruch zu verankern.

IHK NRW, unternehmer nrw sowie NWHT stufen die vorgelegten Eckpunkte insgesamt als einen vertretbaren Kompromiss ein, auch den Auszubildenden einen Anspruch auf Freistellung für politische Weiterbildung zu gewähren.

Die Vermittlung von Grundwerten ist aus ihrer Sicht zentrale Aufgabe der allgemein bildenden Schulen sowie der Berufsschulen. Resultierend daraus könne und dürfe die Verankerung eines Freistellungsanspruchs für politische Weiterbildung für Auszubildende, die Verantwortung der Schulen für diesen Bereich nicht ersetzen. So seien weiterhin Anstrengungen erforderlich, die schulische Arbeit für eine fundierte politische Bildung junger Menschen in NRW zu verbessern.

Der DGB, der die Verankerung eines gesetzlichen Weiterbildungsanspruches für Auszubildende positiv bewertet, sieht in Weiterbildungsangeboten die Chance, die Ausbildung attraktiver zu gestalten. Erfahrungen aus anderen Bundesländern ließen keine negativen Auswirkungen erkennen.

Er erachtet es als wichtig, gerade in Zeiten zunehmender politisch rechts motivierter Straftaten und rechtsextremer Gewalt, Jugendlichen politische Bildungsmaßnahmen anzubieten. Seinen Erfahrungen nach seien Jugendliche z.B. nach Gedenkstättenfahrten hochgradig für Gefahren des Rechtsextremismus sensibilisiert und zeigten die Bereitschaft sich gegen Antisemitismus, Homophobie und Rassismus zur Wehr zu setzen.

Die kommunalen Spitzenverbände äußern, dass aus ihrer Sicht die vorliegenden Eckpunkte im Rahmen einer Gesamtabwägung mitgetragen werden können.

Der VFB NW bewertet das geplante Gesetzesvorhaben als nicht mittelstandfreundlich und lehnt dieses daher ab.

Seiner Einschätzung nach führten weitere Freistellungen innerhalb der Ausbildungszeit zu einem Qualitätsverlust der praktischen Ausbildung. Sie gefährdeten mithin den Erfolg und die Qualität der Ausbildung und könnten sich schlussendlich negativ auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auswirken.

3.2 Hinweise und Anmerkungen der Beteiligten zum Eckpunktepapier

IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT betonen, dass mit der Begrenzung des Anspruchs auf fünf Tage pro Ausbildung und auf die ersten beiden Drittel der Ausbildung ihrem Anliegen, zusätzliche Ausbildungshemmnisse zu verhindern bzw. eine Gefährdung des Ausbildungserfolges auszuschließen, maßvoll begegnet werde.

Zu berücksichtigen sei, dass die Auszubildenden bereits in der Berufsschule, für die sie von den Betrieben freigestellt werden, Politikunterricht erhielten. Mit der Begrenzung des Anspruches auf die ersten beiden Drittel der Ausbildung werde sichergestellt, dass die letzte Phase der Ausbildung für die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung genutzt werden könne.

3.3 Rahmenbedingungen für eine mittelstandfreundliche Ausgestaltung

3.3.1 Anerkennung betrieblicher Bildungsveranstaltungen

Aus Sicht von IHK NRW, unternehmer nrw und NWTH müsse im Zuge der konkreten Umsetzung sichergestellt werden, dass inhaltlich vergleichbare Angebote, die Betriebe freiwillig für Auszubildende durchführen, vollumfänglich und unkompliziert angerechnet werden. Ein aufwändiger bürokratischer Aufwand müsse dabei ausgeschlossen werden, ansonsten drohe Bestehendes auf kontraproduktive Weise verdrängt zu werden.

3.3.2 Freistellungsanspruch gegenüber der Berufsschule

Unumgänglich sei es, so betonen es die vorgenannten Institutionen, mittels einer Regelung sicherzustellen, dass der Freistellungsanspruch auch gegenüber der Berufsschule gelte und

durchsetzbar sei. Im Zusammenhang damit weisen sie auf den derzeit existierenden Runderlass "Beurlaubung" hin, der bislang nur eine entsprechende Kann-Regelung enthalte. Eine diesbezügliche Klarstellung stelle sich als unerlässlich dar. Einwöchige politische Weiterbildungen, bei denen in der Regel auch ein bis zwei Berufsschultage betroffen seien könnten, wären ansonsten nicht möglich.

3.3.3 Anhebung der Betriebsgrößengrenze

In ihrer gemeinsamen Stellungnahme schlagen IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT vor, die Betriebsgrößengrenze auf 50 Beschäftigte anzuheben. Mittels einer solchen Regelung könne die mit dem Freistellungsanspruch einhergehende erhebliche überproportionale Belastung kleiner und mittlerer Unternehmen ausgeschlossen werden.

Unterstützen könnte eine Anhebung dieser Grenze zudem die Bemühungen, weitere Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Bei größeren, beginnend mit 50 Beschäftigten bilden demnach weitgehend alle ausbildungsberechtigten Betriebe auch aus (50-249 Beschäftigte 86%, 250 und mehr 93%). Die Ausbildungsbeteiligungsquoten von 46 % (1-9 Beschäftigte) bzw. 67 % (10-49 Beschäftigte) böten hingegen noch eher Potential, die Ausbildungsquoten zu erhöhen.

3.3.4 Vorrang von Qualität und Erfolg der Ausbildung

Um den klaren Vorrang von Qualität und Erfolg der Ausbildung darüber hinaus sichtbar zu machen, sollte aus Sicht von IHK NRW, unternehmer nrw und NWHT eine Klausel verankert werden, die es ermögliche, bei Gefahr des Ausbildungserfolgs (z.B. schlechte Berufsschulnoten, Einsatz ausbildungsbegleitenden Hilfen) den Anspruch auf Weiterbildung zu versagen.

3.4. Weitere Hinweise und Anregungen

Der Stellungnahme von VFB NW spiegelt ein weitgefächertes Meinungsbild wieder, wie und in wessen Verantwortung politische Bildung Jugendlicher gelegt werden sollte. Neben der Einschätzungen, politische Bildung sei im Zuge der Ausbildung entbehrlich bzw. die im Berufsschulunterricht angelegten Lerninhalte seien ausreichend, wird andererseits die Forderung erhoben, politische Bildung junger Menschen grundsätzlich neu zu konzipieren. Diese sei zwingend in schulische Verantwortung zu legen.

Vor diesem Hintergrund regt der VFB NW - bei grundsätzlicher Befürwortung, Jugendliche politisch fortzubilden - an, einem Weg einzuschlagen, der ohne Nachteile für die Arbeitgeber und ohne Risiko bezüglich der Ausbildungsbereitschaft verwirklicht werden könne.

4. Votum der Clearingstelle Mittelstand

Die Clearingstelle Mittelstand stuft die Eckpunkte der Landesregierung, den in Ausbildung befindlichen Jugendlichen eine Teilhabe an der politischen Bildung zu gewähren, als gute Basis zur Verwirklichung dieser Zielsetzung ein. Die Eckpunkte spiegeln eine Kompromisslösung wieder, den Nutzen und Lasten eines Freistellungsanspruchs maßvoll zu begegnen.

Politische Bildung stellt sich als wichtiger Baustein dar, dem neben dem individuellen Nutzen auch ein gesellschaftlicher Mehrwert zuzuschreiben ist.

Sie verbessert das Verständnis für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge und fördert damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf.

Andererseits sind Freistellungen vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen immer mit einem zusätzlichen organisatorischen und finanziellen Aufwand verbunden, da Auszubildende hier stärker in den Arbeitsablauf integriert sind.

Die Beteiligten würdigen das Bestreben der Landesregierung, im Eckpunktepapier die Belastungen für Unternehmen sowie Gefährdungen des Ausbildungserfolges möglichst zu vermeiden. Sie zeigen darüber hinaus noch weitergehende Aspekte auf, um die Regelung mittelstandsfreundlich zu gestalten und Ausbildungshemmnisse zu reduzieren.