



Mit der Novellierung des SBFG stärkt die saarländische Landesregierung den individuellen Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung.

Eine Chance zur Etablierung einer echten Weiterbildungskultur

Die Landesregierung hat im Mai das saarländische Bildungs- und Freistellungsgesetz (SBFG) novelliert. Das ist ein wichtiger Schritt zur Etablierung einer echten Weiterbildungskultur im Saarland. Der Anspruch auf fünf Tage Bildungsfreistellung besteht für Bildungsmaßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung sowie der Weiterbildung zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit.

• Von **Melanie Blatter**

Dieses Spektrum wird dem individuellen Anspruch auf Weiterbildung der Beschäftigten gerecht. Das Gesetz hat zum Ziel, die individuelle Weiterbildung der Beschäftigten zu fördern und sie dadurch zu befähigen, den Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt als auch den gesellschaftlichen Veränderungen gerecht zu werden. Weiterbildung umfasst viel mehr als die reine betriebliche Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung ist Aufgabe der Unternehmen und zielt darauf ab, die allgemeinen beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten im betrieblichen Kontext weiterzuentwickeln. Diese Weiterbildungsmaßnahmen sind auf die aktuelle Tätigkeit bezogen und beinhalten oftmals Anpassungsqua-

lifikationen technischer Natur. Ein Recht auf Weiterbildung, wie beispielsweise in Österreich, gibt es nicht. Es ist daher sehr erfreulich, dass der Gesetzgeber im Saarland mit der Novellierung des SBFG den individuellen Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung stärkt. Ein Blick über den Tellerrand wird ermöglicht und die persönliche Entwicklung fördert.

Bedingt durch den Strukturwandel und die Transformation der saarländischen Wirtschaft steigen die Anforderungen an die Beschäftigten insbesondere in den Bereichen der Schlüsselkompetenzen wie beispielsweise Teamfähigkeit, Kommunikation und Flexibilität. Soziale Handlungskompetenzen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten, einerseits um den Transformationsprozess am Arbeitsplatz, andererseits aber auch um die gesellschaftlichen Herausforderungen der heutigen Zeit bewältigen zu können, ist wichtiger denn je. Politische Bildung und damit einhergehend Demokratiebildung schärft das Urteilsvermögen und befähigt zu kritischem Denken und Handeln. Kompetenzen, die nicht nur den Beschäftigten und der Gesellschaft zugutekommen sondern auch Grundpfeiler einer funktionierenden Wirtschaft sind.

Die Novellierung des SBFG ist ein Baustein, um die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen. Die Be-

schäftigtenbefragung der Arbeitskammer im Jahr 2023 hat ergeben, dass nur etwa ein Drittel (35 Prozent) der saarländischen Beschäftigten in den letzten beiden Jahren an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass sich Beschäftigte auf Experten- und Spezialisten-Niveau (54 Prozent und 47 Prozent) deutlich häufiger weiterqualifiziert haben als Beschäftigte auf Helfer-Niveau (22 Prozent). Bundesweit haben nach Angaben des AES-Trendberichts 2022 vier von fünf abhängig Beschäftigten auf Führungsebene (82 Prozent) an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, jedoch nur 50 Prozent Un- und Angelesene. Der Zugang zu (Weiter-)Bildung ist weiterhin stark geprägt von der sozio-ökonomischen Herkunft. Das SBFG bietet hier eine Chance, niedrigschwellig den Zugang zu Bildung zu ermöglichen und zu erweitern.

Insbesondere im Bereich der ehrenamtlichen Weiterbildung, die für das Vereinsland Saarland von großer Bedeutung ist, besteht hier die Möglichkeit Lust auf Lernen zu vermitteln. Es bleibt zu wünschen, dass möglichst viele Beschäftigte ihren individuellen Anspruch nutzen um sich weiterzubilden – beruflich, politisch oder ehrenamtlich!

Melanie Blatter leitet die Abteilung Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

Wir brauchen eine positive Weiterbildungskultur in den Betrieben

Nach mehr als 20 Jahren hat die saarländische Landesregierung endlich einen Standortnachteil für saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beseitigt: Der Anspruch auf Bildungsfreistellung wurde – nachdem es von der CDU-Landesregierung im Jahr 2003 zu Ungunsten der Arbeitnehmer verändert worden war – wieder auf das Niveau der anderen Bundesländer mit Bildungsfreistellungsgesetzen gebracht. Im Wettbewerb um die besten Köpfe kann das Saarland jetzt wieder mit gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten punkten.

• Von Ralf Haas

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist das ein wichtiges Signal an alle Beschäftigten, die jetzt – ohne eigene arbeitsfreie Zeit einbringen zu müssen – wieder fünf Tage Bildungsfreistellung pro Jahr in Anspruch nehmen können, um an Veranstaltungen der beruflichen oder politischen Bildung teilzunehmen oder um sich für ihr Ehrenamt weiterzubilden. Die verbesserten Regelungen in kleineren Unternehmen tragen dazu bei, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in diesen Betrieben erhöht werden kann.

Lautstarker Protest von Opposition und Wirtschaftsverbänden – Um was geht es eigentlich?

Während der parlamentarischen Beratung ging es hoch her: Redner der Opposition sahen in der Gesetzesänderung kaum zu vertretende Belastungen für den Wirtschaftsstandort Saarland. Auch die Unternehmensverbände protestierten lautstark gegen die Erhöhung des Anspruchs, betonen aber gleichzeitig, wie offen sie für betrieblich verwertbare Weiterbildung sind, deren Kosten sie auch gerne übernehmen. Da reibt man sich verwundert die Augen: Die finanziellen Zusatzbelastungen durch die Gesetzesänderung sind – bezogen auf die Gesamtpersonalkosten – sehr überschaubar. Sie dürften – wenn überhaupt messbar – im Promillebereich liegen. Warum dann der heftige Protest der Arbeitgeber und ihrer Verbände? Es muss ihnen wohl um etwas anderes gehen.

Es wird offensichtlich eine Auseinandersetzung darum geführt, wer die Entscheidungsgewalt über die Auswahl der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen und über die zulässigen Inhalte hat. Offenbar bereiten den Wirtschaftsverbänden drei zentrale Dinge Bauchschmerzen:



Für 2024 listet der Bildungskurier des BZK 84 Bildungsveranstaltungen auf.

1. Jeder Beschäftigte hat einen individuellen Anspruch

Während bei betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen die Steuerung der Maßnahmen und die Auswahl der Teilnehmenden vorrangig beim Ar-

beitgeber und seinen Vorgesetzten liegt, entscheidet beim Bildungsfreistellungsgesetz der einzelne Arbeitnehmer autonom. Er beantragt dann eine Weiterbildungsmaßnahme, wenn er es aus seiner Sicht für notwendig erachtet. Der Arbeitgeber kann die Freistellung lediglich verweigern, wenn es zwingende dienstliche oder betriebliche Gründe gibt bzw. Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, der Freistellung entgegenstehen. Wenn der Beschäftigte also bei seiner Weiterbildungsplanung die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Urlaubsplanung berücksichtigt, sollte in der Regel eine Teilnahme zum gewünschten Termin möglich sein.

2. Arbeitnehmer entscheiden selbst über ihre Weiterbildungsinhalte

Auch über die Inhalte entscheidet der einzelne Arbeitnehmer frei: Er kann sich beruflich weiterqualifizieren, aber auch eine Veranstaltung der politischen Bildung besuchen oder sich für das Ehrenamt weiterbilden. Es ist keine Rechtfertigung beim Arbeitgeber notwendig, warum gerade diese Maßnahme ausgewählt wurde. Es muss auch keinen direkten Zusammenhang zur betrieblichen Tätigkeit



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Weiterbildung kann der beruflichen Qualifizierung dienen, gesellschaftspolitisches oder gewerkschaftliches Engagement stärken und den persönlichen Horizont erweitern. Darüber hinaus ist sie ein wesentlicher Schlüssel zur aktiven Gestaltung der Transformation.

geben. So ist es beispielsweise möglich, dass sich Beschäftigte auch über ihre Mitbestimmungsrechte im Betrieb und die Aufgaben von Gewerkschaften weiterbilden oder sich informieren, wie sie die Arbeitswelt menschlicher und gerechter gestalten können. Ob die Inhalte der ausgewählten Veranstaltung eine Freistellung durch den Arbeitgeber rechtfertigen, hat das zuständige Ministerium bereits im Vorfeld geprüft und einen entsprechenden Bescheid ausgestellt. Der Arbeitgeber kann also die Freistellung nicht verweigern, wenn ihm der Inhalt der Maßnahme missfällt.

3. Arbeitgeber müssen auch für Maßnahmen freistellen, die keinen direkten Bezug zur Tätigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb haben

Ginge es nach den Forderungen der saarländischen Wirtschaftsverbände, wäre der Anspruch auf bezahlte Freistellung vermutlich vorrangig auf beruflich verwertbare Inhalte beschränkt. Demokratiebildung, gesellschaftspolitische Themen oder auch eine Weiterbildung im Ehrenamt wären dann Privatsache. Doch genau diese Inhalte sind in den Bildungsfreistellungsgesetzen aller Bundesländer verankert. Daher ist es unverständlich, warum hieraus ein Standortnachteil für das Saarland entstehen soll. Ein Standortnachteil wäre es doch eher, wenn Beschäftigte sich aus dem Ehrenamt zurückziehen oder sich nicht mehr gesellschaftspolitisch engagieren würden. Gerade informierte, mündige und selbstbewusste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über den Tellerrand hinaus schauen, sind es doch, die die Unternehmen voranbringen.

Es bleibt zu hoffen, dass die Arbeitgeber und ihre Verbände die Chancen, die das neue Bildungsfreistellungsgesetz bietet, erkennen und dass in den Betrieben eine positive Weiterbildungskultur entwickelt wird, die sich nicht nur auf beruflich verwertbare Inhalte beschränkt. Gerade in Zeiten der voranschreitenden Digitalisierung und bei den anstehenden Transformationsprozessen ist es unverzichtbar, auch Debatten um die Zukunft der Arbeit, um den gesellschaftlichen Konsens und um die demokratische Beteiligung der Beschäftigten zu führen. Nur wer die Menschen im Wandel beteiligt, ihre Ansprüche und Bedürfnisse ernstnimmt, sie mitbestimmen und -gestalten lässt, wird auch in Zukunft erfolgreich sein.



Foto: Ralf Haas



Foto: Pasquale D'Aniailillo



Foto: Ralf Haas

Das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel (oben) wurde in den Jahren 2016 bis 2021 umfassend saniert und erweitert. Die unteren Fotos zeigen einen Blick in eines der modernisierten Zimmer (links) und in den komplett neu errichteten Konferenzraum.

Auszeit für Bildung – im Bildungszentrum Kirkel

Das Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel hat entsprechende Seminare für saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Angebot. Sei es der Blick in die Geschichte des Saarlandes oder auf die Herausforderungen in der Zukunft: Es lohnt sich immer, die Themen im sozialen Kontext zu betrachten. Daher liegt ein Schwerpunkt der Seminare im BZK auf Themen der gesellschaftspolitischen Bildung. Aber das BZK-Team will Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch dabei unterstützen, sich persönlich weiterzuentwickeln. Es stärkt ihre methodischen Kompetenzen und gibt ihnen Werkzeuge an die Hand, um ihre Positionen und Forderungen zu formulieren, Strategien zu entwickeln und erfolgreich durchzusetzen. Und es verbessert ihre Kommunikation und ihr Verhandlungsgeschick. So werden sie im Arbeitsleben gestärkt und können – mit dem Hintergrundwissen aus

den gesellschaftspolitischen Seminaren – ihre Interessen in der Arbeitswelt wirksam vertreten.

Im Bildungskurier 2024 der Arbeitskammer gibt es über 80 eigene Bildungsveranstaltungen. Die Arbeitskammer fördert diese Maßnahmen und bietet optimale Rahmenbedingungen, damit sich saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu günstigen Konditionen und in einem angenehmen Umfeld weiterbilden können. Alle Veranstaltungen beinhalten die Übernachtungen und auch eine Vollverpflegung, sodass die Teilnehmenden sich ausschließlich auf die Bildungsinhalte konzentrieren können und in den freien Zeiten ein Austausch in angenehmer Umgebung möglich ist.

Ralf Haas leitet das Bildungszentrum in Kirkel.

Alle Veranstaltungen sind auf der Webseite des Bildungszentrums veröffentlicht: www.bildungszentrum-kirkel.de

Beschäftigte und Wirtschaft profitieren



Von Jörg Caspar
Vorstands-
vorsitzender der
Arbeitskammer des
Saarlandes

Die Novellierung des Saarländischen Bildungs- und Freistellungsgesetz war längst überfällig, aber vorher politisch nicht durchsetzbar. Endlich haben die Landesregierung und die Mehrheitsfraktion das Niveau mit fünf Tagen Bildungsfreistellung auf das der meisten anderen Bundesländer angepasst. Das ist ein echter Erfolg der saarländischen Arbeitnehmerbewegung. Berufliche und persönliche Entwicklung lassen sich in einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt nicht mehr trennen. Kompetenzen, die im Rahmen von Weiterbildungsmöglichkeiten erworben werden, wirken sich positiv auf die Beschäftigten, ihre berufliche Tätigkeit und auch das Unternehmen aus. Das sollten endlich alle Arbeitgeber und ihre Verbände in diesem Land respektieren. Es ist eine Frage von Wertschätzung, anzuerkennen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden – politisch, beruflich oder ehrenamtlich. Statt Märchen vom Untergang der saarländischen Wirtschaft zu erzählen, sollten die Arbeitgeber stolz auf ihre Beschäftigten sein. Es ist unumstritten, auch auf der Arbeitgeberseite, dass es fünf vor zwölf ist, unsere Demokratie zu verteidigen. Das geht nur mit politischer Bildung. Es ist mir daher absolut unverständlich, wie man gegen ein Gesetz wettern kann, dass politische Bildung stärkt. Die Lohnkosten, als einzige Kosten, die vom Arbeitgeber übernommen werden müssen, sollten Ehrensache sein. Arbeitgeber sollten ihre soziale Verantwortung ernst nehmen und ihre Beschäftigten darin bestärken, Weiterbildungen im Rahmen des SBFG wahrzunehmen.

Auch die AK ist in der Weiterbildung aktiv

Die Arbeitskammer ist gleich in zwei Projekten zur Weiterbildung aktiv: Seit 2021 betreibt sie das Weiterbildungsportal Saarland und darüber hinaus verfolgt der bei der AK angesiedelte Weiterbildungsverbund Saarland (WBV) unter anderem das Ziel, die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

Das Weiterbildungsportal Saarland ist ein Kooperationsprojekt des saarländischen Wirtschaftsministeriums und des Bildungsministeriums sowie der Arbeitskammer, das auf Initiative des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar (ZFS) ins Leben gerufen wurde. Das Weiterbildungsportal bietet eine zentrale Anlaufstelle für Weiterbildungssuchende und für Personalverantwortliche in Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Beide Zielgruppen finden hier einen Überblick über das regionale Kurs- und Seminarangebot im Saarland.

Infos zu aktuellen Fördermöglichkeiten

Neben einer zielgenauen Suche mit zahlreichen Filter- und Sortiermöglichkeiten liefert das Portal auch ausführliche und gut verständliche Informationen zu aktuellen Fördermöglichkeiten sowie dazu, wo Interessierte Beratung finden können. Die Leitung wurde der Arbeitskammer übertragen. In enger

Abstimmung mit den Partnern entwickelte sie das Konzept und realisierte den technischen und inhaltlichen Aufbau des Portals, das am 31. Mai 2021 live ging.

Der Weiterbildungsverbund Saarland (WBV) ist eine eigenständige Marke, angegliedert bei der Arbeitskammer des Saarlandes. Es handelt sich um ein Netzwerk aus aktuell 74 Partnern, bestehend aus Unternehmen, Kammern und Akteuren der Weiterbildungslandschaft. Der WBV richtet sich an Privatpersonen und Unternehmen, die nach passgenauen Weiterbildungen und/oder Umschulungen, nach Weiterbildungsberatung oder Fördermöglichkeiten suchen. Er verfolgt die Ziele, die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, die Transparenz über Weiterbildungsmöglichkeiten, Beratung und Förderprogramme zu erhöhen, die Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhalten, die Vernetzung und Kooperation unter Akteuren der Weiterbildungslandschaft zu stärken sowie die Weiterbildungsangebote zu optimieren. red

Das Weiterbildungsportal finden Interessierte unter <https://weiterbildungsportal.saarland>. Infos zum WBV gibt es hier: <https://www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland>



Das Weiterbildungsportal Saarland und der Weiterbildungsverbund Saarland richten sich beide an Beschäftigte und Unternehmen.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; **Kontakt:** Telefon (0681) 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Alexander Stallmann