

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

**Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften**

zur Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg
Gutachten des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

Aktenzeichen: 23-6002/556

Jens Liedtke

Abteilungsleiter Bildungspolitik und Berufliche Bildung

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Bezirk Baden-Württemberg

Willi-Bleicher-Straße 20

70174 Stuttgart

Telefon: 0711 2028-203

E-Mail: Jens.Liedtke@dgb.de

Stuttgart, Mai 2019



Grundsätzliches

Der DGB bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Zugleich bedauert er, dass nicht – wie vorab angekündigt – allen Beteiligten, wie beispielsweise unseren Mitgliedsgewerkschaften und den Partnern des Bündnis Bildungszeit diese Gelegenheit geboten wurde. Für den DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften hat das Bildungszeitgesetz einen herausragenden Stellenwert, um die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten in Baden-Württemberg zu fördern und damit zur ihrer beruflichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit beizutragen.

Der Abschlussbericht der Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (Eval. BzG BW) zeigt, dass sich das Gesetz bereits nach der kurzen Anwendungsdauer bewährt hat und Anreize zur Weiterbildung bietet: „Die Bildungszeit wird von vielen anspruchsberechtigten Beschäftigten in Baden-Württemberg positiv beurteilt und stellt für sie einen Anreiz zur Weiterbildungsteilnahme dar. Das Instrument verringert v.a. zeitökonomische Barrieren und indirekte Kosten einer Weiterbildungsteilnahme“ (Eval. BzG BW S.7). Demnach bewerten 66,1 Prozent der Anspruchsberechtigten das Bildungszeitgesetz als sehr gut oder gut und lediglich 2 Prozent als schlecht oder sehr schlecht (vgl. ebd. S.78).

Von zentraler Bedeutung für den DGB Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es, dass es im Zuge des Evaluationsprozess zu keinen Verschlechterungen für die Beschäftigten in Baden-Württemberg kommt.

Im Koalitionsvertrag der aktuellen grün - schwarzen Landesregierung wurde beschlossen, dass die Evaluation bereits zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes durchgeführt wird. Aus den Nebenabreden zum Koalitionsvertrag geht hervor, dass wenn sich bei der Evaluierung keine gegenteiligen Anhaltspunkte ergeben, die Novellierung so ausgestaltet wird, dass bei betriebsbezogenen Fortbildungen weiterhin der volle Anspruch an Freistellung besteht, während für Fortbildungen ohne betrieblichen Bezug, bis zu zwei Urlaubstage mit der Freistellung verrechnet werden können (vgl. Nebenabreden zum Koalitionsvertrag 2016-2021 zwischen Bündnis90/die Grünen und der CDU Baden-Württemberg, S. 9). Wir wollen an dieser Stelle darauf hinweisen, dass zwischen betrieblicher Weiterbildung und beruflicher Weiterbildung unterschieden werden muss. Betriebliche Weiterbildung ist nach dem Bildungszeitgesetz ausge-

geschlossen, denn hier sind die Arbeitgeber in der Verantwortung die Beschäftigten freizustellen sowie die Kosten der Maßnahmen zu tragen. Soweit die Maßnahmen überwiegend im betrieblichen Interesse erfolgen ist zudem eine Anrechnung auf die Bildungszeit ausgeschlossen.

Für die in den Nebenabreden vorgesehenen Einschränkungen bei der Ehrenamtsqualifizierung und der politischen Bildung hat der DGB Baden-Württemberg keinerlei Verständnis.

Die vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg in der Ausschreibung vom 3. Juli 2017 formulierten Fragestellungen waren aus Sicht des DGB Baden-Württemberg nicht dazu geeignet, die Auswirkung von Einschnitten bei Maßnahmen der politischen Bildung und Ehrenamtsqualifizierung im Bildungszeitgesetz zu beleuchten.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich aus einer entsprechenden Befragung der Träger, Anspruchsberechtigten, Teilnehmenden und Interessengruppen ausreichend gegenteilige Anhaltspunkte ergeben hätten, die gegen eine solche Einschränkung sprechen.

Allerdings wurden die Anmerkungen einiger Betriebe in Form einer Wunschliste zum Anlass genommen, eine Handlungsempfehlung abzugeben, die der Handlungsperspektive aus den Nebenabsprachen entspricht. Die Evaluation hat in diesem Punkt den Beigeschmack einer Auftragsarbeit, die dazu dient das gewünschte Ergebnis, nämlich die Einschränkung der politischen Bildung und Ehrenamtsqualifikation zu begründen. Dem DGB Baden-Württemberg, seinen Mitgliedsgewerkschaften sowie der Öffentlichkeit wurde durch die Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Dr. Hoffmeister-Kraut ein offener Evaluationsprozess zugesagt. Dieser wird konterkariert, wenn die Evaluation so gestaltet wird, dass das Ergebnis schon vor der wissenschaftlichen Aufarbeitung feststeht. Glaubwürdig wäre es daher, das Thema bei der anstehenden Novellierung auszuklammern und stattdessen das Verhältnis von Betrieben und der politischen Weiterbildung sowie Ehrenamtsqualifikation in einer zukünftigen Evaluation zu untersuchen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die beteiligten Staaten durch die Ratifizierung des Übereinkommens 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) dazu verpflichtet haben, „eine Politik festzulegen, die die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung fördert“

(vgl. Art. 2 ILO 140). Das Einbringen von Erholungsurlaub der Beschäftigten ist eine rückwärtsgewandte Einschränkung dieser Errungenschaften und unzulässig. Stattdessen können Lösungen wie z. B. in Hessen thematisiert werden, wo das Land die Hälfte des Entgelts für Beschäftigte von Kleinst- und Kleinbetrieben bei Teilnahme an Veranstaltungen der beruflichen oder politischen Bildung erstattet. Dies entspräche dem Übereinkommen, wonach der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub“ einen Urlaub bedeutet, „der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird“ (Art. 1 ILO 140).

Der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen daher Einschränkungen der politischer Bildung und Ehrenamtsqualifizierung im Bildungszeitgesetz entschieden ab.

Positiv möchten wir uns zu einer Reihe von im Evaluationsbericht vorgeschlagenen Verbesserungen bei der Umsetzung des Gesetzes, dem Abbau bürokratischer Hürden sowie Maßnahmen zur Erhöhung der Bekanntheit des Gesetzes äußern. Hier wurden einige konkrete Verbesserungsvorschläge der Gewerkschaften berücksichtigt, die es umzusetzen gilt. Darüber hinaus wurden weitere Verbesserungsvorschläge in der Evaluation erwähnt, diese sind jedoch nicht in die Handlungsempfehlung eingeflossen.

Zur Evaluationsmethode

Der DGB Baden-Württemberg hat sich im Vorfeld der Evaluation mehrfach zu Wort gemeldet und seine Bedenken über die angewandte Methodik geäußert. Bereits der Zeitpunkt, zwei Jahre nach Einführung des Gesetzes, ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg deutlich zu früh, um die Auswirkungen der Bildungszeit aussagekräftig zu untersuchen. Dementsprechend sieht das Gesetz selbst folgerichtig eine Evaluation erst vier Jahre nach dem Inkrafttreten vor (§ 11 BzG). Die quantitative Teilerhebung der Teilnehmenden ist zudem im Umfang zu gering und nicht breit genug aufgestellt, um ein repräsentatives Bild zu ergeben.

Bei der Befragung der Betriebe gibt es eine deutliche Ungleichgewicht zu Gunsten der Arbeitgeber. Auf Seite der Beschäftigten wurden lediglich vier Betriebsräte in die qualitative Erhebung einbezogen. Dem gegenüber stehen

ebenfalls vier Personalverantwortliche und Geschäftsführende von Betrieben und die Ergebnisse der quantitativen Erhebung von Betrieben, bei der nur Personalverantwortliche und Geschäftsführende im Fokus standen (vgl. Eval BzG BW S.39 ff). Während die Befragung der Betriebsräte keinen sichtbaren Einfluss auf die Handlungsempfehlungen hat, wird die Befragung der Personalverantwortlichen und Geschäftsführenden zum Anlass für Handlungsempfehlungen für gravierender Einschnitte in das Bildungszeitgesetz genommen. Das zeigen die vorgeschlagenen Einschränkungen der Ehrenamtsqualifizierung und der politischen Weiterbildung sowie der vorgeschlagene Verzicht auf schriftliche Ablehnung von Bildungszeitgesuchen in Kleinstbetrieben.

Inanspruchnahme, Bekanntheit und Wirksamkeit

Die Quote der Inanspruchnahme von Bildungszeit in Baden-Württemberg liegt bei ca. 1,12 Prozent und entspricht damit in etwa dem Umfang der Nutzung von Bildungsfreistellungen in anderen Bundesländern (vgl. Eval. BzG BW S.49). Jedoch bleibt sie aus Sicht des DGB Baden-Württemberg hinter den Möglichkeiten zurück. Dies liegt mit Sicherheit auch am niedrigen Bekanntheitsgrad des Gesetzes. Denn Aus der Erhebung der Anspruchsberechtigten geht hervor, dass lediglich 34,5 Prozent der Befragten das Bildungszeitgesetz vor der Befragung bekannt war (vgl. Eval. BzG BW S.72).

Auch wenn die Befragung der Teilnehmenden aufgrund der geringen Rückmeldungen nicht repräsentativ ist, gibt sie dennoch Hinweise darauf, dass die Weiterbildungsbereitschaft durch die Bildungszeit steigt bzw. Bildungszeit die Teilnahme an Fortbildungen überhaupt erst ermöglicht. „Befragte, die angeben, dass sie an der jeweiligen Maßnahme ohne die Bildungszeit nicht teilgenommen hätten, geben zeitliche Gründe als häufigste Ursache für ihre Einschätzung an (63,5 Prozent). Etwa die Hälfte der Personen würde aus finanziellen Gründen nicht an der Weiterbildung teilnehmen. Etwas weniger als ein Drittel gibt betriebliche Gründe an. Sonstige Begründungen von Befragten beziehen sich darauf, dass der Einsatz von Urlaubstagen für die Weiterbildung nicht geeignet sei, weil dieser nicht ausreiche oder während der Urlaubstage keine Kinderbetreuung vorliegt. Insbesondere die zusätzliche Zeit, die durch die Bildungsfreistellung gewährt wird, wird insofern als nützlich empfunden“ (Eval. BzG BW S.64).

Zu den einzelnen Handlungsempfehlungen im Evaluationsbericht

1. Berufliche Weiterbildung über die Bildungszeit stärken

Der DGB Baden-Württemberg begrüßt Maßnahmen die zu einer weiteren Stärkung der beruflichen Bildung durch das Bildungszeitgesetz führen. Bildungszeit unterstützt Beschäftigte bei ihrer selbstgewählten persönlichen berufsbezogenen Weiterbildungsstrategie, unabhängig von den Verwertungsinteressen des Arbeitgebers. Das Bildungszeitgesetz bietet Beschäftigten einen Anreiz, sich auf zukünftige berufliche Herausforderungen vorzubereiten, entsprechend fortzubilden oder sich neu zu orientieren. Das Bildungszeitgesetz leistet damit auch einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Regelungen, die ausschließlich betrieblichen Interessen dienen, sind nicht nur überflüssig (weil solche von Unternehmen und Betrieben auch ohne Gesetz durchgeführt werden können) sondern auch kontraproduktiv, weil sie am begrenzten betrieblichen Horizont enden und gesamtwirtschaftlich und –gesellschaftlich sinnvolle Weiterbildungen nicht im Blick haben.

2. Gestaltung von Ehrenamtsqualifizierung und Politischer Weiterbildung

Die im Abschlussbericht vorgeschlagenen Empfehlungen basieren in erster Linie auf einer Wunschliste der Unternehmen. „Aus dem Bereich der Wirtschaft wird eine klare Fokussierung auf berufliche Weiterbildung, ohne die Möglichkeiten zur politischen Weiterbildung und Ehrenamtsqualifizierung befürwortet. So wird von Betrieben, die Angaben zu Verbesserungsmöglichkeiten einzelner Regelungen machten, am häufigsten der Wunsch nach Abschaffung der Bildungsfreistellung oder zumindest der dazugehörigen Bezahlung der Freistellung für politische Weiterbildung und Ehrenamtsqualifizierungen geäußert“ (Eval. BzG BW S.134). Hierbei handelt es sich jedoch keineswegs um eine Mehrheitsmeinung, da aus der Studie ebenfalls hervorgeht, dass lediglich 28 Prozent der befragten Unternehmen die Möglichkeit für freie Anmerkungen zum Bildungszeitgesetz genutzt haben (vgl. Eval. BzG BW S.142).

Nicht in die Handlungsperspektiven eingeflossen sind dagegen die Forderungen nach einer weiteren Öffnung des Gesetzes: „Ein Großteil der befragten Interessenträger beurteilt das Gesetz dagegen als thematisch sehr breit und dahingehend vielfach einsetzbar, sodass auf viele Weiterbildungswünsche/-pläne reagiert werden kann. Eine Interessenvertretung spricht sich dafür aus, auch allgemeine Weiterbildung zusätzlich im Gesetz zu verankern. Diese Forderung wurde bereits im Anhörungsverfahren von Interessenträgern angebracht, aber mit Blick auf die Zumutbarkeit für Betriebe abgelehnt. Auch aus Sicht der Träger besteht mitunter der Wunsch, das Gesetz für andere Weiterbildungsthemen wie künstlerische Bildung zu öffnen“ (Eval. BzG BW S.134).

Die Kosten für eine Weiterbildung nach Bildungszeitgesetz werden bereits jetzt zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern aufgeteilt. Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnfortzahlungskosten während der Bildungszeit, die Beschäftigten tragen die Kosten der Maßnahme. Dies ist eine faire Kostenteilung im Rahmen des Bildungszeitgesetzes. Eine weitere Belastung der Beschäftigten baut finanzielle Hürden auf und widerspricht damit den Zielen des Gesetzes.

Zur angestrebten Steigerung der Akzeptanz des Gesetzes bei den Arbeitgebern durch Einschränkungen im Bereich der Ehrenamtsqualifizierung und der politischen Bildung ist anzumerken, dass über 50 Prozent der befragten Unternehmen bereits Anträge auf Bildungszeit abgelehnt haben. Die Begründung, eine Maßnahme sei nicht bildungszeitfähig, wird hierbei sowohl in den Bereichen der politischen Weiterbildung (55 Prozent) und der Ehrenamtsqualifizierung (57,3 Prozent) aber auch in der beruflichen Weiterbildung (50,9 Prozent) genannt (vgl. Eval. BzG BW, S. 97). Daraus geht hervor, dass die Akzeptanz der Bildungszeit bei Unternehmen in der konkreten Umsetzung, auch bei beruflicher Bildung nicht signifikant höher ist als in den anderen Bereichen.

In der Begründung des Bildungszeitgesetzes heißt es: „Die politische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche Zusammenhänge und einer Verbesserung der Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben. Damit stärkt dieses Gesetz eine elementare Grundlage für ein funktionierendes demokratisches Gemeinwesen. Daneben spielt in Baden-Württemberg das ehrenamtliche Engagement seiner Bürgerinnen und Bürger in sportlichen, kulturellen, sozialen und sonstigen Bereichen traditionell eine herausragende Rolle. Mit der Einbeziehung der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit soll das ehrenamtliche Engagement

der Bürgerinnen und Bürger des Landes weiter gestärkt werden. Auch sollen die Beschäftigten im Land auf diese Weise in die Lage versetzt werden, ehrenamtliche Aufgaben noch besser als bisher wahrzunehmen“ (Landtag von Baden-Württemberg Drucksache 15 / 6403, S. 11). Bildung ist ein zentraler Baustein für die Analyse und Kritikfähigkeit der Beschäftigten. Sie ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe und motiviert dazu sich ehrenamtlich zu engagieren. Mit der Zielsetzung des Gesetzes, die politische Weiterbildung und die Ehrenamtsqualifizierung zu fördern um damit das Gemeinwesen zu stärken, wird zur Stärkung einer stabilen demokratischen Gesellschaft beigetragen und somit überhaupt erst die Basis für unternehmerisches Handeln geschaffen. Die politische Weiterbildung und die Stärkung des Ehrenamtes durch Ehrenamtsqualifikation nach dem Bildungszeitgesetz liegen somit auch im wohlverstandenen ureigenen Interesse der Betriebe.

3. Bürokratieabbau

Die befragten Unternehmen geben in der Studie an, dass die Bearbeitung eines Antrages auf Bildungszeit durchschnittlich 3,6 Stunden beträgt (vgl. Eval. BzG BW S.94). Sowohl Beschäftigten, als auch Arbeitgebende profitieren von schnellen Antragsabwicklungen. Die Verringerung und Vereinheitlichung bürokratischer Vorgänge bei der Umsetzung des Bildungszeitgesetzes durch die vorgeschlagenen standardisierten Anträge in Form eines Pflichtformulars (vgl. Eval. BzG BW S. 148) werden vom DGB Baden-Württemberg begrüßt.

Die Einführung eines Logos zur Kennzeichnung von anerkannten Bildungsträgern (vgl. Eval. BzG BW S. 148) ist aus Sicht des DGB Baden-Württemberg ein geeignetes Mittel, um Hürden bei der Beantragung aber auch bei der Genehmigung von Bildungszeitmaßnahmen in nicht unerheblichem Umfang zu verringern. Die Einführung eines Logos dient nicht nur der Sichtbarmachung und der Transparenz, sondern baut gezielt Verunsicherungen im Prozess der Antragsstellung ab.

Als weiteren Schritt zur Entbürokratisierung empfiehlt der DGB Baden-Württemberg die pauschale Anerkennung der Bildungsträger, die bereits nach dem Weiterbildungsgesetz Baden-Württemberg durch das Land gefördert werden, für die Qualifizierung für das Ehrenamt.

Ebenfalls befürwortet der DGB Baden-Württemberg die Einführung einer Datenbank mit Suchfunktion zu den anerkannten Trägern, sowie zu deren Weiterbildungsangeboten (vgl. Eval. BzG BW S. 148).

Der vorgeschlagene Verzicht auf schriftlicher Ablehnungen von Bildungszeitgesuchen nach § 7 Abs. 4 BzG BW für Kleinbetriebe (vgl. Eval. BzG BW S. 148) lehnen der DGB Baden-Württemberg und seine Mitgliedsgewerkschaften entschieden ab. Das hier vorgeschlagene Vorgehen führt zur Ablehnungen auf Zuruf und wird Beschäftigte in Kleinunternehmen tatsächlich vom Zugang zu Bildungszeitmaßnahmen ausschließen. Dies stünde im Widerspruch mit dem bereits oben erwähnten ILO-Übereinkommen 140, nach welchem vorausgesetzt wird, dass die Arbeitnehmer in Kleinbetrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden (Art. 9 b ILO 140).

Es muss gerade dafür Sorge getragen werden, dass Beschäftigte in Klein- und Kleinbetrieben bei Weiterbildungen nicht abgehängt werden. Der Evaluationsbericht zeigt auf, dass in Baden-Württemberg 26 Prozent der Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten mit einem hohen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf in den nächsten zwei Jahren rechnen, während dies nur bei sechs Prozent Klein- und Kleinbetrieben der Fall ist (vgl. Eval. BzG BW S.18). Es ist davon auszugehen, dass sich dies entsprechend auf die internen Weiterbildungsangebote auswirken wird. Die Evaluation zeigt auf, dass die Inanspruchnahme von Bildungszeit verhältnismäßig häufiger in mittleren Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern/innen genutzt wurde. Generell liegen unter Beschäftigten in großen Organisationen höhere Weiterbildungsquoten vor (vgl. Eval. BzG BW S.73). Statt eine weitere Sonderregelung für Kleinunternehmen zu schaffen wäre es daher der richtige Schritt die Kleinunternehmerregelung im Bildungszeitgesetz (§ 6 Abs. 3 BzG BW) gänzlich zu streichen.

4. Verbesserung der Verständlichkeit und Eindeutigkeit des Bildungszeitgesetzes

Der DGB befürwortet viele der vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung der Verständlichkeit in den Handlungsempfehlungen. Hierzu zählen insbesondere die Entwicklung stärker zielgruppenorientierten Begleitmaterials,

die Darstellung der zentralen Elemente des Gesetzes auch in leicht verständlicher Sprache, FAQ-Listen sowie Handlungshilfen für Unternehmer, um eine schnelle und korrekte Bearbeitung von Anträgen auf Bildungszeitmaßnahmen zu vereinfachen (vgl. Eval. BzG BW S.149).

Zu den einzelnen Empfehlungen zur Verbesserung der Verständlichkeit und Eindeutigkeit des Bildungszeitgesetzes

„Auslegbarkeit der möglichen Themenbereiche bei politischen Weiterbildungen nach § 1 Abs. 4 BzG BW im Hinblick auf die dazugehörigen Themenbereiche aus Sicht des Gesetzgebers“ (Eval. BzG BW S.149).

§ 1 Abs. 4 BzG BW normiert:

„Politische Weiterbildung dient der Information über politische Zusammenhänge und der Mitwirkungsmöglichkeit im politischen Leben“.

Der Evaluationsbericht verweist auf eine Problematik bei der Beurteilung von Bildungszeitfähigkeit im Bereich der politischen Weiterbildung. Begründet wird dies insbesondere mit Rechtsstreitigkeiten und mit den zugelassenen Revisionen zu den bisherigen Urteilen (vgl. Eval. BzG BW S.119). Die Beurteilungsproblematik ergibt sich aber auch durch ein enges Politikverständnis der Arbeitgebenden (vgl. Eval. BzG BW S.118). Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse waren allerdings alle Rechtsstreitigkeiten längst rechtskräftig abgeschlossen, ausnahmslos zu Gunsten der Argumentation der Beschäftigten. Die Auslegung der Rechtsprechung an dieser Stelle ist eindeutig und basiert auf einem weiten Politikverständnis, dass über staatspolitische Themen hinausgeht. Sie entspricht darüber hinaus der langjährigen Rechtsprechung der Bildungsfreistellungsgesetze anderer Bundesländer. Eine entsprechende Konkretisierung des Gesetzestextes kann hier zusätzliche Orientierung bieten.

Gelten eines Ausschlussgrundes nach § 6 Abs. 2 Nr. 1 BzG BW für eine Bildungsmaßnahme bei erfolgter Kostenerstattung durch eine darin genannte Instanz (z.B. Gewerkschaft) (Eval. BzG BW S.149).

§ 6 Abs. 2 Nr. 1 BzG BW normiert:

„Keine Bildungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes sind Veranstaltungen,

- 1. bei denen die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einem Berufsverband, einer Religionsgemeinschaft oder einer ähnlichen Vereinigung abhängig gemacht wird,“*

Der hier vorgeschlagene Ausschlussgrund geht weit über die tatsächliche Bedeutung des Gesetzestextes hinaus und ist abzulehnen. Der Vorschlag bezieht sich auf einen im Bericht beschriebenen Fall, bei dem die Gewerkschaft die Kosten für Gewerkschaftsmitglieder bei einem 5-tägigen Seminar zum Thema „Mitbestimmen im Betrieb“ übernommen hat. Aus Sicht des Betriebs war das Seminar daher nicht bildungszeitfähig. Der Fall kam nicht zur Verhandlung, vielmehr der Sachverhalt konnte zwischen der Gewerkschaft und der Verbandsvertretung des Betriebs zu Gunsten des Beschäftigten einvernehmlich geregelt werden (vgl. Eval. BzG BW S.124).

Der Vorschlag dient nicht der Präzisierung, sondern baut zusätzliche finanzielle Barrieren für die Teilnahme an Bildungszeitmaßnahmen in allen Bereichen auf. Bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung werden bspw. Teilnehmende in über 50 Prozent der Fälle finanziell durch den Arbeitgeber unterstützt (vgl. Eval. BzG BW, S. 66). „Bei Befragten, die eine Ehrenamtsqualifizierung besuchen und hierfür finanzielle Unterstützung erhalten, werden Kosten für die Qualifizierung in 62,5 Prozent der Fälle (mit-)getragen“ (Eval. BzG BW, S. 66).

„Abgrenzung bildungsfähiger Maßnahmen nach § 1 BzG BW von Maßnahmen zur „Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder [Maßnahmen, die] überwiegend betriebsinternen Erfordernissen“ dienen nach § 5 Abs. 2 BzG BW“ (Eval. BzG BW S.149).

§ 5 Abs. 2 BzG BW normiert:

„Freistellungen, die aufgrund der in Absatz 1 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet, wenn durch sie die

„Erreichung der in § 1 niedergelegten Ziele ermöglicht wird und während der Freistellung ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht. Eine Freistellung wird nicht angerechnet, wenn die Weiterbildung der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dient“.

Die aktuelle Regelung zur Anrechnung ist unklar und erzeugt Unsicherheiten bei Arbeitgebenden und Beschäftigten. Eine Klarstellung im Gesetz wird vom DGB Baden-Württemberg begrüßt.

„Weitergehende Erläuterung zur Feststellbarkeit von betrieblichen Ablehnungsgründen nach § 7 Abs. 3 BzG BW, hier speziell Erklärung der Berechnung von

- der Zahl von Beschäftigten für den Ausschluss von kleinen Betrieben unter zehn Mitarbeitern/innen (Kleinstbetriebsklausel)
- Berechnung der den Beschäftigten zustehenden Bildungszeittage zur Feststellung des zehnjährigen Mindestanspruchs (Überforderungsklausel)“ (Eval. BzG BW, S. 149).

§ 7 Abs. 3 BzG BW normiert:

„Als dringender betrieblicher Belang gilt auch, wenn im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers am 1. Januar eines Jahres insgesamt weniger als zehn Personen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt sind oder wenn zehn Prozent der den Beschäftigten am 1. Januar eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde“.

Der DGB Baden-Württemberg sieht keine Notwendigkeit das Gesetz hier zu konkretisieren, sondern spricht sich für eine Streichung der Kleinbetriebsklausel aus.

„Schriftliche Genehmigungs- und Ablehnungspflicht für Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen nach § 7 Abs. 4 BzG BW“ (Eval. BzG BW, S. 149).

§ 7 Abs. 4 BzG BW normiert:

„Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet über Anträge der Beschäftigten nach Absatz 1 gegenüber der oder dem Beschäftigten unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich. Im Falle einer Ablehnung bedarf es der schriftlichen Darlegung der Gründe. Teilt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Entscheidung nicht innerhalb der in Satz 1 genannten Frist formgerecht mit, so gilt die Bewilligung als erteilt.“

Der DGB Baden-Württemberg lehnt den Verzicht auf die schriftliche Ablehnung von Bildungszeitgesuchen für Kleinstunternehmen ab (s.o.). Diese Regelung würde zu einem tatsächlichen Ausschluss von Beschäftigten in Kleinstunternehmen an Maßnahmen nach dem Bildungszeitgesetz führen. Auch hier gilt, dass rechtssichere Entscheidungen nur auf schriftlicher Basis möglich sind

Weitere Handlungsempfehlungen des DGB

Zeitungsfang von Bildungsmaßnahmen

Viele der Träger, die sich zu Verbesserungsmöglichkeiten einzelner Regelungen in der Evaluation äußern, sehen diese in Bezug auf die zeitliche Anforderung von sechs Zeitstunden pro Tag (vgl. Eval. BzG BW S.131). Der tagesdurchschnittliche Unterrichtsumfang von derzeit mindestens sechs Zeitstunden, sollte auf sechs Einheiten zu je 45 Minuten reduziert werden, um nachhaltige Lernerfolge zu erzielen. Dies entspräche den Regelungen von anderen Bundesländern. Die Angebotsvielfalt für die Beschäftigten würde sich so deutlich erhöhen, da bislang nur speziell für Baden-Württemberg konzipierte Maßnahmen mit mindestens sechs Zeitstunden angeboten werden konnten. Auch um An- und Abreisetage zu organisieren sind die derzeit vorgesehenen sechs Zeitstunden deutlich zu lang.

Ohne quantitative Aussage wird dieser Anforderung im Abschlussbericht entgegengehalten, dass befragte Unternehmen der Ansicht sind, dass der zeitliche Umfang der Bildungszeit auf acht Stunden pro Tag hoch gesetzt werden sollte (vgl. Eval. BzG BW S.131 f). Eine Begründung wird an dieser Stelle nicht

gegeben. Die Einschätzung der Unternehmen kann die didaktischen Einwände sowie die Problematik der Organisation von An- und Abreise nicht aufwiegen. Zumindest sollten die Regelungen im Bildungszeitgesetz für die An- und Abreisetage sowie für die eintägigen Bildungsangebote entsprechend auf sechs Einheiten zu je 45 Minuten reduziert werden.

Antragsfristen

Der DGB Baden-Württemberg empfiehlt die Verkürzung der Antragsfrist von derzeit acht Wochen auf sechs Wochen. In den meisten anderen Bundesländern beträgt die Antragsfrist sechs Wochen, in Niedersachsen sind es lediglich vier Wochen. Dies hat sich in den anderen Ländern bewährt und als praktikabel erwiesen. In der Evaluation äußern sich viele der Beteiligungsgruppen kritisch in Bezug auf die Frist von acht Wochen (vgl. Eval. BzG BW S.131). Durch die Vielzahl von Maßnahmen zum Bürokratieabbau und zum besseren Verständnis des Gesetzes (s.o.) kann Betrieben das Antragsverfahren derart erleichtert werden, dass die Fristen entsprechend abgesenkt werden können.

Übertragung auf Folgejahre

Die Träger geben an, dass die Maßnahmen, für die Bildungszeit in Anspruch genommen wird, durchschnittlich 8 Tage dauern (vgl. Eval. BzG BW S.110). Der Anspruch auf Bildungszeit sollte darum mindestens auf das Folgejahr übertragbar sein, so wie es in fast allen anderen Bundesländern bereits gehandhabt wird. Darüber hinaus sollten tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen eine Kumulierung auch über längere Zeiträume ermöglichen können.

Anspruch auf Bildungszeit ausweiten

Derzeit haben Auszubildenden und dual Studierenden nur einen eingeschränkten Anspruch auf Bildungszeit. Ihnen stehen nur fünf Tage während der gesamten Ausbildungsdauer zu. Diese Sonderregelungen sollte ersatzlos gestrichen werden. Bisher haben aus der Gruppe der dual Studierenden zudem nur

dual Studierenden der DHBW einen Anspruch auf Bildungszeit. Neben den Studierenden der DHBW gibt es weitere ca. 1.000 dual Studierende vorwiegend an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, mit steigender Tendenz. Im Sinne der Gleichberechtigung dürfen diese dual Studierenden nicht länger vom Anspruch auf Bildungszeit ausgeschlossen bleiben. Durch die derzeitigen Regelungen sind Lehrkräfte von weiten Teilen des Bildungsangebotes ausgeschlossen. Hier sollte eine Regelung getroffen werden, die Lehrkräften auch die Möglichkeit bietet während der Schul- bzw. Vorlesungszeit an Maßnahmen nach Bildungszeitgesetz teilzunehmen.

Wartezeiten reduzieren

Die Wartezeit für die Entstehung des erstmaligen Anspruchs ist von derzeit 12 Monaten auf sechs Monate Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsdauer zu kürzen, damit auch viele befristet Beschäftigte die Bildungszeit nutzen können.