

N i e d e r s c h r i f t

über die 60. - öffentliche - Sitzung

des Ausschusses für Wissenschaft und Kultur

am 23. April 2026

Hannover, Landtagsgebäude

Tagesordnung:

Seite:

**Entwurf eines Gesetzes zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts über den
Bildungsurlaub**

Gesetzentwurf der Landesregierung - [Drs. 19/9709](#) neu

Anhörung

- *Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens* 4
- *Niedersächsischer Bund für freie Erwachsenenbildung e. V. (nbeb)*..... 9
- *Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt*..... 12
- *dbb Beamtenbund und Tarifunion Niedersachsen*..... 16
- *Stiftung Leben & Umwelt / Heinrich-Böll-Stiftung Niedersachsen*..... 18
- *Unternehmerverbände Niedersachsen e. V.* 20
- *NiedersachsenMetall* 24

Anwesend:

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Jessica Schülke (AfD), Vorsitzende
2. Abg. Philipp Meyn (i. V. der Abg. Antonia Hillberg) (SPD)
3. Abg. Dr. Silke Lesemann (SPD)
4. Abg. Sebastian Penno (SPD)
5. Abg. Ulf Prange (SPD)
6. Abg. Jan Henner Putzier (SPD)
7. Abg. Annette Schütze (SPD)
8. Abg. Jörg Hillmer (CDU)
9. Abg. Cindy Lutz (CDU)
10. Abg. Martina Machulla (CDU)
11. Abg. Lukas Reinken (CDU)
12. Abg. Oliver Schatta (CDU)
13. Abg. Lena Nzume (i. V. der Abg. Pippa Schneider) (GRÜNE)
14. Abg. Eva Viehoff (GRÜNE)

Zeitweise übernimmt stellv. Vors. Abg. Eva Viehoff (GRÜNE) die Leitung der Sitzung.

Vom Gesetzgebungs- und Beratungsdienst:

Ministerialrat Dr. Miller.

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Messling.

Niederschrift:

Ministerialrätin Dr. Kresse,
Parlamentsredakteurin Dr. Willing, Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 10:18 Uhr bis 12:14 Uhr.

Außerhalb der Tagesordnung:

Billigung von Niederschriften

Der **Ausschuss** billigt die Niederschrift über die 59. Sitzung.

Tagesordnung:

Entwurf eines Gesetzes zur Neugestaltung des niedersächsischen Rechts über den Bildungsurlaub

Gesetzesentwurf der Landesregierung - [Drs. 19/9709](#) neu2

erste Beratung: 86. Plenarsitzung am 03.03.2026

federführend: AfWuK

mitberatend: AfRuV

mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 GO LT: AfHuF

zuletzt beraten: 58. Sitzung am 12.03.2026 (Vorstellung des Gesetzesentwurfs durch die Landesregierung)

Anhörung

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsens

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 5

Anwesend:

- *Stefan Wittkop (NST), Beigeordneter*
- *Thorsten Bludau (NLT), Beigeordneter*
- *Nils Dudeck (NLT)*

Stefan Wittkop: Herzlichen Dank für die Gelegenheit, auch mündlich zu einigen wesentlichen Punkten des Gesetzesentwurfs Stellung zu nehmen. Bevor wir zu dem Gesetzesentwurf kommen: Wir erkennen das grundlegende Ziel des Gesetzesentwurfs an, die Weiterbildung von Beschäftigten zu stärken. Lebenslanges Lernen und berufliche Qualifikationen sind unseres Erachtens wichtiger denn je, gerade auch auf kommunaler Ebene. Aus meiner Sicht ist es wichtig, dies besonders zu betonen, auch wenn wir uns im Folgenden kritisch zu einzelnen Punkten positionieren.

Die Kollegen des Städte- und Gemeindebunds lassen sich im Übrigen entschuldigen; wir dürfen sie heute mit vertreten.

Thorsten Bludau: Ich darf mich sowohl dem Dank als auch den grundsätzlichen Ausführungen des Kollegen anschließen - auch wir sehen das Ziel als im Grundsatz nachvollziehbar an. Gleichwohl möchte ich Ihnen kurz erklären, warum wir es - erstens - derzeit für keine gute Idee halten, den Anspruch auf Bildungsurlaub auszuweiten, und warum wir es - zweitens - sogar für eine schlechte Idee halten, die Beamten in dieses System einzubeziehen.

Erstens zur Ausweitung: Sie kennen - aus Stellungnahmen anderer Institutionen - die aktuelle wirtschaftliche Lage. Insbesondere die Finanzlage der Kommunen ist zurzeit nicht besonders gut - das wissen Sie; Sie beschließen den Haushalt, Sie kennen die Zuweisungen über den

kommunalen Finanzausgleich, und auf Bundesebene stehen erhebliche Zumutungen im Sozialbereich an. Daher halten wir im Moment eine Ausweitung für das falsche Signal.

Wir haben bei uns in den kommunalen Verwaltungen einen erheblichen Fachkräftemangel, der tendenziell noch größer wird, und zahlreiche unbesetzte Stellen. Es würde massive Herausforderungen mit sich bringen, wenn man den Anspruch auf Bildungsurlaub ausweiten würde. Viele Teilbereiche der Verwaltung sind überlastet, weil Stellen unbesetzt sind.

In diesem Zusammenhang würden wir gerne kurz auf das Thema Entbürokratisierung hinweisen. Wir brauchen hierzu dringend Signale des Landes - wir stehen dazu auch mit dem Land in Kontakt -, wir brauchen Erleichterungen, und das Motto des Ministerpräsidenten lautet ja auch: Einfacher, schneller, leichter. Das, was im Gesetzentwurf steht, ist für die Personalverwaltung aber leider nicht einfacher, schneller, leichter. Wir befürchten durch die neuen Regelungen steigende Administrationsaufwände. Eine Flexibilisierung der Bildungszeit ist für die Beschäftigten natürlich praktisch, für die Arbeitgeber aber mit Herausforderungen verbunden. Daher würden wir, wie gesagt, eine Ausweitung des Anspruchs im Moment als falsches Signal sehen, und wir bitten darum, davon abzusehen.

Zweitens zur Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten nach § 2 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzentwurfs - diesen Punkt halte ich für wesentlich -: § 68 Abs. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) sieht vor, dass Sonderurlaub durch eine Verordnung geregelt wird. Insofern müsste man auch prüfen, ob das Ganze nicht im Widerspruch zu der genannten Regelung steht. Unabhängig davon, ob das so ist oder nicht, halten wir die jetzt vorgeschlagene Regelung schlichtweg für systemwidrig: In Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes wird auf die Grundsätze des Berufsbeamtentums verwiesen. Das ist der Sachgrund für komplett unterschiedliche Systeme, von der Besoldung über die Versorgung und Beihilfe bis hin zur Urlaubsgewährung. Denjenigen, die die Systeme nun annähern wollen oder die in der bisherigen Regelung eine Ungleichbehandlung sehen, die jetzt eingeebnet werden soll, muss man sagen: Das ist kritisch für das Staatsgefüge, weil es bestimmte Gründe gibt, warum man als Dienstherr Beamte vorhalten will. Wenn es kritisch wird, muss man darauf vertrauen können, dass jemand in den Dienst kommt. Das ist bekanntlich auch der Grund dafür, dass Beamte kein Streikrecht haben. Deswegen sehen wir diese zunehmende Gleichsetzung der beiden Beschäftigtengruppen - Arbeitnehmer und Beamte - generell kritisch.

Das Beamtenrecht enthält ein eigenes System für Fortbildungen, das in § 22 NBG und in § 2 Abs. 2 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung angelegt ist. Das hat wiederum mit dem Leistungsprinzip, aber auch mit den Grundsätzen des Berufsbeamtentums zu tun; es geht um Personalentwicklungsmaßnahmen. Im Prinzip verhält es sich komplett unterschiedlich zum Bereich der Beschäftigten, und das wird aus unserer Sicht hier nicht richtig in den Blick genommen.

Das gilt auch für das Sonderurlaubsregime. Die Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung regelt Fortbildungen und alles weitere. All das spiegelt das besondere Gewaltverhältnis der Beamten zum Staat wider, nach dem Beamten mehr Einschränkungen zugemutet werden können; ich sage immer: Man hat gewisse Grundrechte an der Garderobe abgegeben. Das ist in Ordnung, weil es auch Vorteile gibt. Wenn man allerdings immer nur einseitig die vermeintlichen Nachteile beseitigt, dann führt das zu einer Verwischung der Systeme. Meines Erachtens ist das auf Dauer nicht besonders gut.

Die Sonderurlaubsverordnung enthält sehr detaillierte Regelungen mit sehr detaillierten Rechtsfolgen von Ansprüchen, von „ist zu gewähren“ bis hin zu „kann gewährt werden“. Wir befinden uns hier in dem Bereich, in dem man als Dienstherr Ansprüche auf Fortbildungsmaßnahmen gewähren kann. Auch an dieser Stelle spiegelt sich das besondere Gewaltverhältnis wider, in dem sich die Beamten befinden: Das ist kein harter Anspruch. An dieser Stelle würde der Gesetzentwurf ansetzen und festlegen, dass das für die Beamten jetzt - parallel oder nicht parallel - gilt.

Damit sind wir beim nächsten Problem: Der Gesetzentwurf sieht in § 3 Abs. 5 eine Abgrenzung vor, die das Verhältnis zu bestehenden Gesetzen und Verordnungen regeln soll. Sie besagt im Kern: Wenn ein Anspruch nach einem anderen Gesetz oder einer anderen Rechtsnorm besteht, der in etwa den gleichen Umfang hat, dann gilt dasjenige Gesetz. Nur gilt das für Fortbildungsmaßnahmen nur im Ermessen, im Kern gibt es also eigentlich keinen Anspruch. Da steht aber auch: nach Ermessen fünf oder zehn Tage. Insofern stellt sich die Frage, ob das, was Sie hier für Beamte regeln wollen, nicht völlig wirkungslos ist. Bestenfalls ist es überflüssig - dann muss man es aber auch nicht regeln.

Auch die Voraussetzungen für die Gewährung sind unterschiedlich; auch in diesem Punkt spiegelt sich das besondere Gewaltverhältnis wider. Der Entwurf sieht hinsichtlich der Versagungsgründe - § 7 Abs. 2 - vor, dass zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen dürfen. In der Sonderurlaubsverordnung steht: Es dürfen dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei Beamten kann man diesen Anspruch also leichter einschränken, auch das ist wiederum Ausfluss des besonderen Gewaltverhältnisses.

Das Beamtenrecht sieht auch die Möglichkeit des Ansparens nicht vor, die, wie Wirtschaftsverbände schon ausgeführt haben, zu weiteren Problemen im dienstlichen Ablauf führen würde. Deswegen gibt es das bei Beamten nicht, weil man sicherstellen will, dass Beamte grundsätzlich im Dienst sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass insbesondere die Einbeziehung der Beamten systemwidrig ist und in eingeübte bestehende Systeme eingreift. Das Verhältnis ist zum Teil unklar, und bestenfalls ist die Regelung überflüssig. An dieser Stelle möchten wir Sie eindringlich darum bitten, die Beamten auf jeden Fall außen vor zu lassen. Man muss festhalten, dass Ihr Vorhaben auch deshalb systemwidrig ist, weil es einen Eingriff in die kommunale Selbstverwaltungsgarantie darstellt - es wird in die Personal- und Organisationshoheit eingegriffen. Ob die Eingriffe trotz ihrer Systemwidrigkeit gerechtfertigt sind, wird vielleicht noch juristisch zu beleuchten sein.

Stefan Wittkop: Die gemeindlichen Verbände haben im vorliegenden Fall eine differenzierte Stellungnahme abgegeben. Ein Teil unserer Mitgliedschaft teilt die Position des Landkreistages und sieht die grundsätzlichen Erwägungen und die genannten Punkte, insbesondere den Fachkräfte- und Personalmangel, die mein Kollege Herr Bludau dargestellt hat, als Problem mit Blick auf den Gesetzentwurf.

Andere Mitglieder begrüßen ausdrücklich die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten - das macht die Stellungnahme so schwierig -, weil es an vielen Ecken und Enden ein Auseinanderdriften des Tarifsystems auf der einen Seite und des Beamtensystems auf der anderen Seite gibt. Das ist innerhalb der kommunalen Verwaltung zunehmend ein Problem, gerade im Bereich des Tarif- und Beamtenrechts. Mit dem Gesetzentwurf entsteht die Möglichkeit, das sozusagen

zusammenzuführen und einen einheitlichen Anspruch zu normieren - zumindest ist das die Intention des Gesetzentwurfs -, und das wird von Teilen der Mitgliedschaft des Städtetages und des Städte- und Gemeindebundes ganz ausdrücklich begrüßt. Gleichwohl sieht man natürlich auch die Kostenseite und den Personal- und Fachkräftemangel. Der Gesetzentwurf fällt also einfach in eine schwierige Zeit mit einer großen Aufgabenlast, in der die vielen Dinge sozusagen mit Mann und Maus bewältigt werden müssen.

Abg. Lukas Reinken (CDU): Vielen Dank für die Ausführungen. Ich habe zwei Fragen.

Die erste Frage bezieht sich auf das Thema Personaleinsatzplanung in kleineren kommunalen Einheiten. Welche Auswirkungen hat es auf kleinere Gemeinden, zum Beispiel Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegebenenfalls auch tageweise Bildungszeit nehmen?

Die zweite Frage ist eher eine Bitte um eine Einschätzung. Die Landesregierung geht in ihren Berechnungen davon aus, dass die Teilnehmerquote an der Bildungszeit auch bei den Beamtinnen und Beamten bei ungefähr 1,5 % bis 1,7 % liegen wird, so wie es derzeit bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fall ist. Teilen Sie diese Einschätzung, oder gehen Sie von einer anderen - höheren oder niedrigeren - Teilnehmerquote aus?

Stefan Wittkop: Zunächst zur Personalplanung: Das ist eine schwierige Frage, weil wir natürlich keinen Testlauf haben machen können. Derzeit liegt in den Kommunen - ganz gleich, ob groß oder klein - der Anteil unbesetzter Stellen bei ungefähr 10 % bis 15 %. Das wird sich in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach und allen Berichten zufolge noch massiv verstärken. Schätzungen gehen teilweise davon aus, dass bis zu 30 % der offenen Stellen nicht mit Personal besetzt werden können. Das heißt, wir laufen auf kommunaler Ebene auf einen Fachkräftemangel, auf einen echten personellen Mangel zu. Wenn man dann noch weitere Voraussetzungen schafft, um den Anspruch auf Weiterbildung auszuweiten, kann man der Argumentation folgen, dass sich das massiv auf die Personalplanung auswirkt. Eine größere Einheit wird das verkraften können. Bei den kleineren Kommunen - Sie haben Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden angesprochen - wird das bei der Personalplanung auffallen, da wird das auf jeden Fall Auswirkungen haben - nur welche, kann ich Ihnen nicht sagen.

Thorsten Bludau: Nach meiner Auffassung wird es tendenziell schwieriger, die Ausfälle zu kompensieren, je kleiner die Einheit ist. Diese Gesetzmäßigkeit kann man meines Erachtens feststellen.

Zu Ihrer zweiten Frage: Zahlen können wir Ihnen nicht vorlegen. Ich vermute, dass die Teilnahmequote auch sehr unterschiedlich ausfallen wird. Man muss jedoch auch hier einen Unterschied zwischen Beamten und Angestellten feststellen: Beamte haben eine Pflicht zur Fortbildung; die Normen - § 22 NBG und § 2 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung - habe ich vorhin genannt. Der Dienstherr hat die Pflicht, Fortbildungen durchzuführen. Das ist bei Beamten also ein Stück weit anders; das ist wieder das besondere Gewaltverhältnis. Daher könnte ich mir vorstellen, dass die Teilnahmequote vielleicht ein bisschen über der von Ihnen genannten von 1,5 % bis 1,7 % liegt.

Abg. **Jessica Schülke** (AfD): Sie haben gerade die Kostenseite bzw. die uns allen bekannte Mittelknappheit der Kommunen genannt. Können Sie Zahlen dazu nennen, wie hoch die finanzielle Belastung für die öffentlichen Haushalte durch die jetzige Regelung des Bildungsurlaubs ist?

Stefan Wittkop: Leider nein.

Abg. **Jessica Schülke** (AfD): Können Sie dazu Zahlen nachliefern? Oder gibt es gar keine entsprechende Erhebung?

Stefan Wittkop: Teilweise führen wir größere Haushaltsumfragen zur finanziellen Situation durch - das macht jeder der drei kommunalen Spitzenverbände -, um zu schauen, wie hoch das Defizit ist. Aber wir schauen uns nicht einzelne Bereiche an. Ich bitte um Verständnis: Wir sind nicht sozusagen eine Statistikbehörde für die Kommunen und erheben nicht einzelne Positionen oder Defizite. Vereinzelt, etwa im Veterinärbereich, haben wir große Berechnungen zur Identifizierung von defizitären Bereichen angestellt, aber in dem in Rede stehenden Bereich liegen uns keine Zahlen vor.

Abg. **Jörg Hillmer** (CDU): Vielen Dank für Ihre schriftliche Stellungnahme und den Vortrag.

Herr Bludau, ich habe wenig Hoffnung, dass Sie bei der Regierungsmehrheit mit Ihrem Appell mit Blick auf das Beamtentum Erfolg haben werden, denn es ist ja ihr Programm, die Unterschiede aufzuheben. Das können Sie auch beim Thema Krankenversicherung und bei vielen anderen Themen sehen. Die Unterschiede sollen nun also auch bei der Bildungszeit aufgehoben werden. Vor diesem Hintergrund frage ich Sie: Meinen Sie, dass hinsichtlich des Gesetzentwurfs das Konnexitätsprinzip greift? Denn dadurch wird den Kommunen eine weitere Belastung auferlegt.

Thorsten Bludau: Man muss dabei berücksichtigen, dass auch jetzt schon Fortbildungen durchgeführt werden. Nur das, was jetzt dazukommt, wäre gegebenenfalls konnexitätsrelevant. Wir haben bislang nur die Rückmeldung bekommen, dass die Änderung zu höheren Aufwänden führen wird, wir können sie aber nicht beziffern. Deswegen haben wir nicht auf § 57 Abs. 4 der Niedersächsischen Verfassung und eine Konnexitätsrelevanz hingewiesen. Die Landesregierung hat eine Schätzung der finanziellen Folgen des Gesetzentwurfs aufgestellt, wie es ihre Aufgabe ist. Uns liegen keine anderslautenden Zahlen vor, mit denen wir eine Konnexitätsrelevanz begründen könnten.

Abg. **Jan Henner Putzier** (SPD): Herzlichen Dank für den umfangreichen Vortrag.

Ich möchte den Blick noch einmal weiten: Kann aus Ihrer Sicht die Öffnung des Anspruchs auf Bildungszeit auch einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes leisten und damit auch einen Beitrag, um Fachkräfte zu generieren?

Stefan Wittkop: Ja.

Thorsten Bludau: Eine kurze Ergänzung: Wir haben nur darauf hingewiesen, dass das für Beamte derzeit schon auf anderem Wege ermöglicht wird.

Abg. **Jan Henner Putzier** (SPD): Aber anders. Der Anspruch auf Bildungszeit ist offener.

Niedersächsischer Bund für freie Erwachsenenbildung e. V. (nbeb)

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 4

Anwesend:

- *Claudia Sanner, stellvertretende Vorsitzende*

- *Jörg Matzen, stellvertretender Vorsitzender*

Jörg Matzen: Gerne nutzen wir die Gelegenheit, uns im Rahmen der Anhörung zur Neugestaltung des Bildungszeitgesetzes einzubringen. Als Vertretung der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung repräsentieren wir 57 Volkshochschulen, 21 Heimvolkshochschulen und 7 Landes-einrichtungen.

Wir begrüßen ausdrücklich die Initiative des Landes Niedersachsen, das Bildungsurlaubsgesetz zu novellieren und zeitgemäß weiterzuentwickeln. Wir sehen darin eine deutliche Stärkung lebensbegleitender Bildung und der Erwachsenenbildung in Niedersachsen insgesamt.

Ich möchte eingangs erwähnen, dass uns die Kleine Anfrage der AfD-Fraktion vom 20. April 2026 - Drucksache 19/10415 - bekannt ist. Dazu zwei grundsätzliche Bemerkungen, die aber auch mit dem Thema zu tun haben:

„Bildung ist der Punkt, an dem wir entscheiden, ob wir die Welt genug lieben, um Verantwortung für sie zu übernehmen“ - in diesem Zitat von Hannah Arendt, das sozusagen auch unsere Perspektive und unsere Werthaltung zum Ausdruck bringt, stellt sie Bildung als das Vermögen, Verantwortung für die Welt zu übernehmen und das Unvorhergesehene zu gestalten, ins Zentrum.

Auch sehr grundsätzlich: Das Recht auf Bildung ist ein grundlegendes Menschenrecht, das jedem Menschen Zugang zu diskriminierungsfreier schulischer Bildung, hochwertiger Ausbildung und lebensbegleitender Fort- und Weiterbildung garantiert. Insofern ist Erwachsenenbildung kein Nice-to-have, sondern eine öffentliche Leistung der Daseinsvorsorge. Das Recht auf Bildung ist essenziell für gesellschaftliche Teilhabe und für die Legitimation unserer demokratischen Gesellschaft.

Die Landesregierung schafft mit dem Bildungszeitgesetz einen gesetzlichen Rahmen, der mehr Beschäftigten den Zugang zu lebensbegleitendem Lernen ermöglicht, der flexibler ausgestaltet und stärker an die Lebenswirklichkeit vieler Beschäftigten angepasst ist, was wir begrüßen. Wir sind auch zuversichtlich, dass die Flexibilisierung auch bei den bisher nicht Antragsberechtigten auf gute Resonanz stoßen wird, zumal, wenn das Ende des Gesetzgebungsverfahrens gleichsam den Auftakt zu einer Aufmerksamkeitskampagne für den Rechtsanspruch auf Bildungszeit bildet.

Von einer „Erzeugung eines Mehrbedarfs“ zur Stabilisierung der Förderbudgets im Bereich der Erwachsenenbildung, der von der AfD im Rahmen der Kleinen Anfrage fragend unterstellt wird, kann in diesem Zusammenhang überhaupt keine Rede sein.

Die Einrichtungen der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung bieten geeignete Räume und Formate, in denen sich Beschäftigte die Fertigkeiten und Kompetenzen aneignen können, die sie brauchen, um Verantwortung für die Welt zu übernehmen und das Unvorhergesehene zu gestalten. Unsere Zeit ist geprägt von multiplen Krisen, einem hohen Stress- und Belastungsniveau

der Menschen und Unsicherheiten mit Blick auf die Zukunft. Ulrich Beck hat schon vor 20 Jahren prognostiziert, dass der Umgang mit Unsicherheit biografisch und politisch zu einer zivilisatorischen Schlüsselqualifikation wird und die Vermittlung der damit verbundenen Fähigkeiten zu einem wesentlichen Auftrag der pädagogischen Institutionen. Weil hier nicht umfassend erörtert werden kann, was das heutzutage bezogen auf die Bildungszeit heißt, dazu nur vier Punkte:

Erstens. In das Zentrum von Bildungszeit sollte eine gezielte bildungsbezogene Auseinandersetzung mit den vielfältigen Herausforderungen rücken, mit denen Leben, Überleben und Handeln in der Gegenwart und in absehbarer Zukunft konfrontiert sind - Stichwort „sozial-ökologische und ökonomische Transformation“.

Zweitens. Zu unterscheiden ist zwischen den jeweils legitimen Interessenssphären von Bildung und Qualifikation, zugespitzt: zwischen kritischer Selbstbildung und Bildung zur Brauchbarkeit. Wir begrüßen in diesem Zusammenhang, dass in Niedersachsen die Anerkennungsfähigkeit ausdrücklich über den rein beruflich verwertbaren Angebotsbereich hinaus auch für die allgemeine Bildung gilt.

Drittens. Bildungszeit ist Zeit für Bildung - für allgemeine und politische Bildung. In deren Formaten kommen Andersdenkende und Menschen unterschiedlicher sozialer Milieus miteinander ins Gespräch. Solche Begegnungen werden seltener, umso mehr sind sie unverzichtbar, um sozialen Zusammenhalt zu stärken, das Denken in Alternativen zu fördern, Wege aus der Krise und Diskurse über wünschbare Zukünfte zu ermöglichen.

Viertens. Gerade in Zeiten der Destabilisierung unserer Demokratie wird eine zeitgemäße Bildungspolitik Fähigkeiten stärken, die unser Gemeinwesen und unsere Gesellschaft resilienter, stark und zukunftsfest machen. Davon profitieren Mitarbeitende, Arbeitgebende und unsere Gesellschaft gleichermaßen.

Claudia Sanner: Wir als anerkannte Einrichtung wollen uns sehr dafür einsetzen, dass diese Möglichkeit der flexibilisierten Bildungszeit umgesetzt wird und in der Praxis Wirkung entfalten kann. Zudem wollen wir die Teilnahmequote, die in Bezug auf die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub bislang niedrig ist, strukturell erhöhen. Dafür muss die Neuregelung in der Praxis in die Umsetzung kommen. Daher begrüßen wir unter anderem, dass im Gesetzentwurf in § 8 Abs. 4 anerkannte Einrichtungen der Erwachsenenbildung aufgenommen wurden. In der Begründung wird ausgeführt, dass sich das auf die dauerhafte Anerkennung von Veranstaltungen bezieht. Das ist ein guter Beitrag, der vor allem kontinuierliche Bildungsangebote stärkt.

Darin steckt aber noch mehr Potenzial: Die Einrichtungen werden von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) nach dem NEBG geprüft und anerkannt und halten dafür detaillierte Unterlagen zu Inhalten, Programmplanung, Methoden und Bildungszielen vor. Diese Unterlagen könnten auch für die Beantragung der Anerkennung von Bildungsveranstaltungen genutzt werden. Damit könnten Doppelstrukturen vermieden werden; der Aufwand sowohl für die Bildungseinrichtungen als auch für die Anerkennungsstelle könnte damit geringer gehalten werden, was letztendlich auch Personalressourcen spart.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Durchführungsverordnung bezüglich der Anerkennungspraxis ist es auch für andere Träger entscheidend, ob das niedrigschwellig möglich sein wird. Ein Beispiel ist die Qualifizierung von Ehrenamtlichen, die einen wesentlichen Beitrag für die

Gesellschaft leisten; das wird zunehmend wichtig. Die großen Sozialverbände wie der VdK oder der SoVD, die mit über 300 000 Mitgliedern einen großen Anteil an der Qualifizierung von Ehrenamtlichen haben, hätten dann die Möglichkeit, für diese Gruppe Bildungsangebote zu beantragen. Darin sehe ich einen großen Mehrwert: Diese Verbände begleiten Menschen mit Beeinträchtigungen, Senior*innen in der Pflege und sind zunehmend auf ehrenamtliche Unterstützung in der Alltagsbegleitung angewiesen. Die Ehrenamtlichen leisten damit einen wesentlichen Beitrag für die Gesellschaft.

Ihren Wunsch nach statistischer Auswertung kann ich nachvollziehen. Jeder Teilnehmende erhält einen Berichtsbogen, den er ausfüllen soll. Es wäre toll, wenn das bürokratieärmer, etwa mit digitaler Erfassung oder Ähnlichem, möglich wäre. Das wird im Nachgang sicherlich noch ein Aufwand: eine digitale Lösung, die nicht jeder einzelne Träger selbst schaffen muss, sondern die einheitlich und niedrigschwellig die geforderten Daten zur Auswertung einsammelt.

Zum Thema Fristen: Die Anerkennungsfrist von vier Monaten und die Mitteilungsfrist gegenüber den Arbeitgebenden von acht Wochen geben allen Seiten Planungssicherheit. Wir würden allerdings eine Verkürzung als hilfreich ansehen, weil damit die Möglichkeit geschaffen würde, kurzfristig - gerade bei den Ein-Tages-Veranstaltungen - auf gesellschaftliche Gegebenheiten zu reagieren und entsprechende Angebote zu unterbreiten.

Insgesamt stellen die Flexibilität der Bildungszeit und die Ergänzung um etwaige Tagesveranstaltungen unseres Erachtens einen wichtigen Ansatz dar, und wir sind gern bereit, zusammen mit dem MWK und der AEWB Vorschläge vorzulegen, wie wir das einfach, gut und auch schnell auf den Weg bringen können.

Abg. **Lukas Reinken** (CDU): Vielen Dank für Ihre Ausführungen.

Ich habe eine Frage zur finanziellen Ausstattung der Erwachsenenbildungsträger, die solche Angebote unterbreiten. Führt dieses Gesetz zu Mehrbedarfen bei den Erwachsenenbildungsträgern, weil es eine komplexere Ausgestaltung der Angebote mit sich bringen wird?

Jörg Matzen: Davon gehen wir nicht aus. Wir verfügen über ein Budget, und das muss dann darin integriert werden. Die meisten Einrichtungen der freien Erwachsenenbildung finanzieren sich aber zu 80 % bis 85 % selbst. Insofern werden dann einrichtungsspezifische Gegebenheiten wahrgenommen und sicherlich auch Schwerpunkte gebildet werden.

Claudia Sanner: Das ist dann der Fall, wenn es gelingt, dass eine Beantragung niedrigschwellig und ohne großen zusätzlichen Aufwand möglich ist. Wir bieten schon viele dieser Veranstaltungen an, für die aber bislang noch nicht die Möglichkeit der Freistellung durch den Arbeitgebenden - die Inanspruchnahme von Bildungszeit - besteht.

Abg. **Jan Henner Putzier** (SPD): Vielen Dank für den umfangreichen Vortrag.

Ich will Ihre Stellungnahme nutzen, um kurz darauf hinzuweisen, in welchem Spannungsfeld wir uns befinden. Ihr Hinweis auf die Mitteilungsfrist von acht Wochen ist aus Ihrer Sicht natürlich berechtigt, aber wir müssen - und das haben auch die ersten Anzuhörenden aufgezeigt - am Ende einen Ausgleich zwischen allen Interessen finden. Meines Erachtens haben Ihre Ausführungen das verdeutlicht.

Dann habe ich noch eine Frage zu den Beamtinnen und Beamten. Sind nach Ihrer Meinung auch Vorteile damit verbunden, dass auch Beamtinnen und Beamten Anspruch auf Bildungszeit erhalten sollen, etwa Vereinfachungen gegenüber der Sonderurlaubsverordnung? Es ist ja nicht so, dass sie derzeit Ihre Angebote gar nicht in Anspruch nehmen können, aber es ist aktuell vielleicht ein bisschen komplizierter oder bürokratiereicher. Können Sie einige Worte dazu sagen, wie sich die Abläufe verändern und wie sich das auswirkt?

Claudia Sanner: Ich würde es sehr begrüßen, wenn auch Beamt*innen einen Anspruch auf Bildungszeit hätten. Denn wir wollen ja, dass gerade auch in den Behörden der Städte und Gemeinden Menschen arbeiten, die Verantwortung für ihre Tätigkeit und für die Gesellschaft übernehmen, also auch über den Tellerrand schauen. Passende Angebote könnten einerseits vielleicht zum Thema Resilienz beitragen - Wie kann ich mit dem Arbeitsaufkommen und mit den Herausforderungen umgehen? -, andererseits aber auch Wissen vermitteln, etwa zu KI oder Deepfakes. Solche Themen wären dann im Rahmen unserer Bildungsveranstaltungen auch für Beamt*innen zugänglich. Ich hatte schon manches Mal Beamt*innen am Telefon, die sich für ein Bildungsurlaubsangebot interessierten und fragten, ob es auch für sie gelten würden. Das musste ich dann verneinen.

Abg. **Annette Schütze** (SPD): Dazu habe ich eine Nachfrage. Ist Ihnen bekannt, ob es für Beamte auch solche Fortbildungsangebote wie die von Ihnen erwähnten gibt? Oder gibt es für Beamte ausschließlich fachspezifische Fortbildungsangebote?

Claudia Sanner: Dazu kann ich leider keine Aussage treffen.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 7

Anwesend:

- Dr. Eva Clasen

- Maximilian Schmidt

Dr. Eva Clasen: Wir möchten uns sehr herzlich für die Möglichkeit, hier zu sprechen, bedanken.

Wir begrüßen den Entwurf des Bildungszeitgesetzes sehr. Wie allen bekannt ist, haben die Gewerkschaften das Recht auf Bildungsurlaub seinerzeit erstritten. Deswegen sind wir sehr froh, es jetzt gemeinsam mit der Landesregierung zukunftsfähig weiterentwickeln zu können.

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass der Anspruch auf Bildungszeit auf ehrenamtlich Engagierte und Beamt*innen ausgeweitet werden soll - das finden wir großartig. Aber wir haben auch Klärungs- bzw. Nachbesserungsbedarf identifiziert.

Das betrifft zum Ersten - wie Frau Sanner schon angesprochen hat - die Ausweitung der Mitteilungspflicht von mindestens vier auf mindestens acht Wochen. Das ist vor allem im Auszubildendenbereich unseres Erachtens nicht zielführend. Gerade hier müsste doch eigentlich gelten: Je früher die Auszubildenden an Bildungszeit herangeführt werden, desto besser.

Zum Zweiten müsste in § 7 Abs. 4 der Passus aus Absatz 3 bezüglich „den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ ebenfalls genannt werden, um Nachteile für Auszubildende zu vermeiden.

Zum Dritten sind Anträge auf Anerkennung von Bildungsurlaub laut bestehender Durchführungsverordnung (DVO) spätestens drei Monate vor Beginn der Veranstaltung bei der Anerkennungsbehörde zu stellen. In der neuen DVO heißt es nun, sie müssen spätestens vier Monate vor Beginn vorliegen. Auf kurzfristige Entwicklungen kann so schlechter reagiert werden als bisher - darauf wies Frau Sanner schon hin -, und gerade im Bereich der Jugend ist das sehr unpraktikabel. Das möchten wir noch einmal herausstellen. Wir wären sehr froh, wenn es bei der Sollregelung von drei Monaten bliebe. Sollte das nicht möglich sein, wäre es praktikabel, wenn die Regelung der Frist von vier Monaten von einer Muss- in eine Soll-Regelung geändert würde.

Maximilian Schmidt: Wenn ich ergänzen darf: Generell ist das ein guter Gesetzentwurf, und es wäre klasse, wenn er auch zügig beschlossen würde. An der Stelle möchte ich meinen herzlichen Dank an das Fachministerium für die umfangreich durchgeführte, sehr vertrauensvolle und konstruktive Verbandsanhörung aussprechen. Das war eine angenehme Gesprächsatmosphäre.

Wir alle haben gemeinsam ein Ziel: Niedersachsen hat sich vor etwas über 50 Jahren das erste Bildungsurlaubsgesetz bundesweit gegeben. Diese Pionierleistung, Bildungsland zu sein, wollen wir alle gemeinsam fortsetzen, und das ist nicht nur Aufgabe des Gesetzgebers, sondern auch derer, die den Bildungsurlaub umsetzen. Deswegen möchte ich noch einige praktische Hinweise ergänzen.

Wir bieten über unsere Bildungseinrichtung „Arbeit und Leben“ 400 als Bildungsurlaub anerkannte Veranstaltungen pro Jahr an. 40 000 Menschen pro Jahr nehmen in Niedersachsen das Recht auf Bildungsurlaub wahr, und ich vermute, ein großer Teil davon kommt aus Wolfsburg. Das liegt daran, dass das dort angesiedelte große Unternehmen diese Idee lebt; dort ist Bildungsurlaub fester Teil des betrieblichen Alltags. Bislang ist auch noch nicht geäußert worden, dass der Anspruch auf Bildungsurlaub zu geringerer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit geführt hat, sondern das Gegenteil ist der Fall.

Wir erleben derzeit, dass sich insbesondere in der Industrie alles verändert; wir reden sehr viel über Transformation. Die Möglichkeit, Bildungsurlaub wahrzunehmen, ist meines Erachtens auch ein Beitrag zu wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, weil Beschäftigte so die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden. Übrigens: Auf bildungsurlaub.de - wir schauen sehr genau, wonach dort gesucht wird - sind in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Altersgruppe informieren sich am häufigsten - die nachgefragtesten Themen Gesundheit, Zeitmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das sind wichtige Themen für das eigene Wohlbefinden, aber dadurch geht es einem als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer auch bei der Arbeit besser, weil man gesünder, motivierter, organisierter ist.

Ich will unterstreichen: Die Diskussion über Bildungsurlaub darf nicht nach dem Motto „Das ist noch mehr Belastung und noch mehr Aufwand“ erfolgen. Nein, Bildungszeit kann und soll ein Beitrag zu wirtschaftlicher Stärke in unserem Land sein, und so verstehen wir das auch. Bildungszeit ist ein Gewinnerthema, wenn wir über Wettbewerbsfähigkeit reden.

Wir erhoffen uns also, dass dieses Gesetz zügig kommt. Denn mit Blick auf die Praxis möchte ich betonen, dass wir uns Bildungsurlaubsangebote nicht kurzfristig überlegen. Wir haben

mittlerweile eine Vielzahl von europäischen und internationalen Angeboten für Bildungsurlaub, die auch stark nachgefragt werden. Jetzt im Sommer stellen wir die Jahresplanung für das Jahr 2027 auf, und dafür braucht man Verlässlichkeit.

Ein weiterer Aspekt ist bei dem vorliegenden Gesetzentwurf ganz wichtig: Es wird ein viel größerer Schwerpunkt auf die politische Bildung gelegt. Informationsfahrten zu den Parlamenten müssen nicht nur Abgeordnete, die Landtagsverwaltung oder das Bundespresseamt anbieten können, sondern das können auch Erwachsenenbildungseinrichtungen veranstalten, und das wollen wir auch sehr gerne. In diesen Zeiten ist es ganz entscheidend, dass wir politische Bildung organisieren und sie auch über den bewährten Bildungsurlaub stärker ermöglichen.

Ich möchte noch ein praktisches Beispiel aus der Umsetzung nennen - es ist schon angeführt worden - mit Blick auf die Frage: Wie kann man das bürokratieärmer gestalten? Aus unserer Sicht ist die Ergänzung um Absatz 4 in § 8 sehr zu begrüßen - auch aus Sicht des Ministeriums und der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung -, weil es in Niedersachsen gesetzlich anerkannte Einrichtungen der Erwachsenenbildung gibt, die wissen, was sie tun. Sie haben Qualitätsstandards, sie sind qualitätstestiert, und sie sind auch finanziell gut überwacht - das kann man in aller Klarheit so sagen. Die von ihnen angebotenen Bildungsurlaube stehen nicht unter dem Motto „Urlaub“, nein: Wir wollen Bildung organisieren - und das machen wir auch. Diese Ergänzung bedeutet eine Erleichterung für alle Beteiligten.

Ich möchte noch ein Beispiel aus Sachsen-Anhalt nennen. Dort wird das entsprechende Gesetz ebenfalls novelliert, und dort sieht man eine automatisierte digitale Schnittstelle als technische Lösung vor, über die Daten aus unseren Shops - darüber werden Veranstaltungen gebucht und durchgeführt und die Teilnahme digital erfasst - an die Landesverwaltung übermittelt werden können, sodass die Statistik- und Dokumentationsaufgaben bürokratieärmer werden. Mit einer automatisierten Lösung kann mehr Bürokratie verhindert werden - das muss niemand mehr dokumentieren, im Zeitalter von KI sowieso nicht. Dokumentationsaufgaben müssen vernünftig technisch gelöst werden, und ich bin sehr zuversichtlich, dass das in Niedersachsen genauso möglich ist.

Kurzum: Der vorliegende Gesetzentwurf ist wirklich gut, und wir sollten ihn als Chance begreifen. Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird das 50-jährige Jubiläum des bestehenden Gesetzes knapp verfehlt. Vor drei Wochen hat übrigens einer der „Väter“ des Gesetzes, Dr. Wolfgang Schulze - er war hier Abgeordneter -, seinen 90. Geburtstag gefeiert. Er hat anlässlich seines Geburtstages gesagt, dass er das Inkrafttreten auf jeden Fall noch erleben will, und Sie können dazu beitragen.

Abg. Eva Viehoff (GRÜNE): Ich habe verstanden, dass Sie die Anerkennungsfrist von vier Monaten kritisch sehen. Aber warum ist sie insbesondere bei Angeboten für Auszubildende kritisch?

Dr. Eva Clasen: Meines Erachtens ist es sehr wichtig, dass es bei aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen die Möglichkeit für Auszubildende gibt, sich mit diesen im Rahmen von Veranstaltungen auseinanderzusetzen. Wenn die Anerkennung dieser aber einen langen Vorlauf hat, dann wird das schwieriger. Denn wenn junge Menschen auf ein Thema anspringen, sollten Veranstaltungen dazu auch schnell auf den Weg gebracht werden können, und das ist mit einer Muss-Regelung zu einer Frist von vier Monaten nicht möglich.

Abg. **Lukas Reinken** (CDU): Meine Frage geht in eine ähnliche Richtung: Warum stellt eine achtwöchige Mitteilungsfrist für Auszubildende ein größeres Problem als für andere, zum Beispiel junge Beschäftigte dar? Denn sie beschäftigt im Zweifel dieselbe Thematik, auch sie müssen sich möglicherweise schneller mit neuen Themen auseinandersetzen. Das hat sich mir nicht ganz erschlossen.

Dr. Eva Clasen: Das geht in eine ähnliche Richtung. Auch hier gilt: Wenn sie sich kurzfristig mit einem Thema beschäftigen wollen, dann wäre es gut, wenn die Mitteilungsfrist kürzer wäre - also vier statt acht Wochen -, sodass sie schneller reagieren können.

Abg. **Jan Henner Putzier** (SPD): Herzlichen Dank für den Vortrag. Können Sie noch ein paar Worte zum Thema Harmonisierung der rechtlichen Regelungen zum Bildungsurlaub in Deutschland sagen? Dieses Thema stellt ja gerade auch aus Ihrer Sicht sicherlich eine Herausforderung dar.

Maximilian Schmidt: In der Tat ist das eine Herausforderung. Wir machen unsere Bildungsurlaubsangebote nicht nur in Niedersachsen, sondern in allen Bundesländern, in denen das zulässig ist - natürlich abzüglich Bayern und Sachsen. Das Problem ist, dass die Regelungen in fast allen Bundesländern nach wie vor gänzlich unterschiedlich sind. Es gibt einzelne „bilaterale“ Übereinkünfte: Wenn in dem einen Land eine Veranstaltung anerkannt ist, dann ist sie das auch in dem anderen. Wir haben unterschiedliche Anerkennungszeiträume: In einem Bundesland werden Veranstaltungen für drei Jahre anerkannt, in anderen für eines, sodass man jedes Jahr einen neuen Antrag stellen muss. Interessant ist übrigens auch die Gebührenhöhe: Schleswig-Holstein verlangt für den Bescheid der Anerkennung eines Bildungsurlaubs 90 Euro, in Sachsen-Anhalt sind es 20 Euro; das wird wohl in der jeweiligen Verwaltungskostensatzung begründet sein.

Ich hatte schon ausgeführt, dass in Niedersachsen 40 000 Personen Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, und für dieses Jahr haben Stand jetzt - Ende April - schon 4 000 gebucht - nur bei unserer Einrichtung. Wir haben also ein erhebliches Volumen.

Die erforderliche Zahl der Unterrichtsstunden und der Durchführungszeitraum unterscheiden sich je nach Bundesland, mal sind es 40 Stunden, mal 39 Stunden, mal 38 Stunden. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht als Minimum sechs Stunden pro Tag beziehungsweise am An- und Abreisetag vier Unterrichtsstunden vor. Unsere Planung ist hoch komplex, denn wenn die Teilnehmenden aus NRW, aus Niedersachsen und anderen Bundesländern kommen, müssen die Angebote mit allen Erwachsenenbildungsgesetzen aller Bundesländer übereinstimmen, sodass die Veranstaltung auch anerkannt wird. Das hat zur Folge, dass bei unseren Veranstaltungen die Unterrichtsanteile so hoch wie möglich sind, um auch die höchsten Anforderungen zu erfüllen. Wir würden uns wünschen - und das haben wir bereits dem Minister und dem MWK vorgetragen -, dass man an der Stelle zu einer bundesweiten Übereinkunft kommt.

Niedersachsen setzt mit dem Gesetzentwurf, der wesentlich flexibler angelegt ist, meines Erachtens aber Maßstäbe. Wir hoffen, dass es auf der Konferenz der Landesminister zusammen mit dem Bund vielleicht sogar zu einer grundsätzlichen Übereinkunft kommt. Am besten wäre es, wenn die Bundesländer untereinander vereinbaren würden - das wäre dann eine Frage des Vertrauens -, dass Veranstaltungen, die in einem Land anerkannt sind, es auch in den anderen sind, sofern die Qualitätsmaßstäbe eingehalten werden.

Denn - um das noch einmal deutlich zu sagen - die meisten Beschäftigten, die über Bildungsurlaub nachdenken - wenn sie diese Möglichkeit nicht schon kennen, etwa über die Gewerkschaft, beispielsweise die IG Metall; die bewerben das natürlich sehr aktiv -, informieren sich auf Plattformen im Internet. Das sind im Wesentlichen die beiden Portale „bildungsurlaub.de“ und „bildungsurlauber.de“. Sie suchen dort nicht nach dem Anbieter, sondern danach, wann was wo angeboten wird. Es ist schwierig, den Teilnehmenden die rechtliche Anerkennung usw. zu erklären. Deshalb wäre es bürger- und verwaltungsfreundlich, wenn es bundeseinheitliche Regelungen gäbe. Aber das ist ja die allgegenwärtige Herausforderung im Föderalismus. Das Problem wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht zu lösen sein. Es wäre aber sehr wünschenswert, wenn das politisch weiterverfolgt würde.

dbb Beamtenbund und Tarifunion Niedersachsen

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 3

Anwesend:

- Alexander Zimbehl, Landesvorsitzender
- Azra Goronczy, Landesgeschäftsführerin

Alexander Zimbehl: Wir haben nun schon einiges zu diesem Gesetzentwurf gehört, weshalb ich mich im Kern auf das Thema beschränken möchte, das im Verlauf der Anhörung wiederholt erwähnt worden ist: die Einbeziehung der niedersächsischen Beamtinnen und Beamten bzw. der Richterschaft - Letztere ist bislang noch nicht erwähnt worden. Wir begrüßen das ganz ausdrücklich, weil es bislang für das Berufsbeamtentum in Niedersachsen keine spezialgesetzliche Regelung zu Bildungszeit gibt. Wir haben, wie im Vortrag der kommunalen Spitzenverbände angeklungen ist, in Niedersachsen eine Sonderurlaubsverordnung. Zwischen einer Verordnung und einem Gesetz gibt es aber natürlich einen gewissen Unterschied, sodass wir es allein schon aus diesem Grund sehr begrüßen, dass unser Anspruch auf Bildungsurlaub jetzt Gesetzescharakter erhalten soll.

Nachdem ich die bisherige Debatte verfolgt habe, möchte ich deutlich hervorheben, dass bei Bildungsurlaub die Betonung auf „Bildung“ und nicht auf „Urlaub“ liegt. Wir brauchen dringend eine Erweiterung insbesondere der dienstinternen Bildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten. Aus diesem Grund freuen wir uns sehr darüber, dass die niedersächsische Beamtenschaft in das Gesetz aufgenommen werden soll.

Die Kritik der kommunalen Spitzenverbände teile ich nicht; ich sehe keine Rechtsproblematik bezüglich der unterschiedlichen Systeme. Aber ich würde im Gesetzentwurf gewisse redaktionelle Änderungen vornehmen, etwa in § 5: Dort wird das Wort „Arbeitgeber“ verwendet. Beamtinnen und Beamte haben aber keinen Arbeitgeber, sie haben einen Dienstherrn; Beamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Über solche redaktionellen Änderungen müsste man vielleicht noch mal nachdenken, aber im Grundsatz sehe ich keine Problematik hinsichtlich einer Vermengung der beiden Systeme.

Sollte dieses Gesetz in Kraft treten, halten wir es allerdings für zwingend erforderlich, die Sonderurlaubsverordnung zu überarbeiten, da sonst der Eindruck entstehen könnte, dass zwei Systeme parallel nebeneinander laufen. Das darf natürlich nicht sein. Die Sonderurlaubsverordnung regelt allen Sonderurlaub innerhalb des verbeamteten öffentlichen Dienstes. Da geht es um Fortbildungsmaßnahmen, um politische Bildung, aber auch um den Sonderurlaubstag aufgrund der Niederkunft der Partnerin usw. Man muss schauen, dass man eine rechtskonforme Lösung findet: Entweder muss aus der Sonderurlaubsverordnung der Bildungspart herausgenommen werden, oder der Gesetzentwurf muss mit der Sonderurlaubsverordnung in Einklang gebracht werden. Denn sonst dürfte es meines Erachtens zu Irritationen kommen.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die bisherige Starrheit des Gesetzes aufgegeben wird; denn die Anforderungen in Bezug auf das Bildungsangebot sind sehr groß. Im öffentlichen Dienst in Niedersachsen gibt es hier übrigens ein erhebliches Problem: In Vorbereitung auf die heutige Anhörung ist mir von vielen Kolleginnen und Kollegen mitgeteilt worden - ich kenne das auch noch aus meiner eigenen beruflichen Vergangenheit -, dass die Gewährung von Sonderurlaub gar nicht grundsätzlich ein Problem ist. Das Problem ist vielmehr, dass Fortbildungsangebote in diesem Rahmen überhaupt nicht bestehen oder schnell überlaufen sind. Wird dienstintern ein neues Jahresprogramm veröffentlicht, stehen häufig schon Anfang Januar keine Plätze mehr für das gesamte Jahr zur Verfügung - wer zuerst kommt, mahlt zuerst -, und das ist das Kernproblem. Wenn es durch das neue Gesetz über den Bildungsurlaub - mit der Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten - gelingt, das Fortbildungsangebot für sie zu erweitern, dann findet das ausdrücklich unsere Zustimmung.

Insgesamt wünschen wir uns, dass das gesamte Angebot ausgeweitet wird, und dabei rede ich - salopp formuliert - nicht von Fortbildungsveranstaltungen à la „Backen ohne Mehl“, sondern von vernünftigen politischen, demokratiefördernden Angeboten und Unterstützung im Digitalisierungsbereich. Das wäre für unsere 240 000 Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen wichtiges Handwerkszeug mit Blick auf die Transformation der gesamten niedersächsischen Landesverwaltung. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir diesen Gesetzentwurf ausdrücklich und - um es noch kurz anzusprechen - sehen übrigens auch keine Gefahr der Verwässerung, der Abschaffung oder Einschränkung des Berufsbeamtentums - bei diesem Thema bin ich immer sehr wachsam, ich sehe es in diesem Bereich aber tatsächlich nicht. Ich hoffe, dass ich mich nicht irre.

Abg. **Jan Henner Putzier** (SPD): Vielen Dank, dass Sie dieses Thema aufgegriffen und das klargestellt haben. Auch mit Bezug auf die Worte meines Kollegen Herrn Hillmer vorhin möchte ich ergänzen: Es geht bei unserem Gesetzentwurf nicht um die Abschaffung des Berufsbeamtentums, sondern vielmehr um eine Stärkung der Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen.

Abg. **Annette Schütze** (SPD): Vielleicht können Sie die Frage beantworten, die ich vorhin bereits einmal gestellt habe. Beamte haben ja bereits jetzt die Möglichkeit, sich fortzubilden, allerdings führten Sie aus, dass die Plätze begrenzt und schnell vergriffen seien. Sie sprachen zudem von politischer Bildung und Fortbildung im digitalen Bereich. Gibt es zu diesen Themen bereits Angebote für Beamte, aber nur in einem zu geringen Umfang, oder gibt es dazu noch nichts? Denn dann bedeutet eine Ausweitung auf die Beamtinnen und Beamten für sie eine Qualitätsverbesserung der Bildungsmöglichkeiten.

Alexander Zimbehl: Ich kann die Frage nicht detailliert beantworten, und zwar aus einem einfachen Grund: Das Berufsbeamtentum ist in Niedersachsen - ebenso in den anderen 15 Bundesländern sowie dem Bund, in den einzelnen Bundesländern aber noch viel mehr - sehr breit aufgestellt.

Fortbildungsprobleme haben wir etwa im Bereich der Polizei und im Bereich des Strafvollzugs. Das hat zum einen etwas damit zu tun, dass es nicht ausreichend Angebote gibt, zum anderen damit - da gebe ich den kommunalen Spitzenverbänden durchaus recht -, dass nicht genug Personal vorhanden ist, um andere freustellen zu können, sodass sie diesen wichtigen Bildungsurlaub wahrnehmen können.

Im Bildungsbereich sieht das ähnlich aus. Mir wird berichtet, dass das Angebot dort zwar besser als beispielsweise im Vollzugsbereich ist, aber nicht ausreichend genug, um vor allen Dingen den großen Herausforderungen, die wir im Bildungsbereich etwa aufgrund gesellschaftlicher Veränderungsprozesse haben, begegnen zu können. Auch aus dem Bereich der Steuer- und Finanzverwaltung wird mir Ähnliches berichtet. Sie ist gerade durch den Digitalisierungsprozess und die wirtschaftlichen Anforderungen herausgefordert, deutlich schneller zu arbeiten; dasselbe gilt übrigens auch für den Bereich der Genehmigungsbehörden. Wir sind zwingend darauf angewiesen, unsere Fortbildungsangebote im Bereich Digitalisierung und zur Verschlankung von Prozessen zu verbessern. Das sehen wir momentan aber nicht.

Um die Frage zusammenfassend zu beantworten: Es knirscht bezüglich des Angebots grundsätzlich in allen Bereichen - in einigen mehr, in anderen weniger.

Stiftung Leben & Umwelt / Heinrich-Böll-Stiftung Niedersachsen

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 8

Anwesend:

- Dr. Anne Bonfert, Geschäftsführung

Dr. Anne Bonfert: Vielen Dank für die Möglichkeit, hier Stellung zu nehmen. Als Vertreterin einer Institution der politischen Bildung begrüße auch ich die Neufassung dieses Gesetzes ganz ausdrücklich, da sie auf die aktuellen Herausforderungen und die Entwicklungen in Arbeitswelt und Gesellschaft in den vergangenen Jahren reagiert und die bisherigen Regelungen ganz im Sinne eines Verständnisses von lebenslangem Lernen aktualisiert. Dieser Ansatz geht davon aus, dass wir nicht auslernen und dann mit Bildung fertig sind, sondern dass wir uns als Individuen immer weiterbilden. Dafür sind alternative Lernsituationen ganz zentral, weil sie es ermöglichen, Erfahrungen zu sammeln, die keine unmittelbare Verwertbarkeit mit sich bringen, sondern darin schulen, Transferleistungen zu erbringen, und die wir in anderen Situationen einsetzen können.

Zudem zeigt dieser Gesetzentwurf deutlich das Anliegen der Landesregierung, die demokratischen Kompetenzen in Niedersachsen zu stärken. Sowohl die Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten als auch die Flexibilisierung der Zeitstruktur bei den möglichen Formaten spiegeln das Ansinnen wider, auf die vielfältigen Lebensumstände und

Beschäftigungsverhältnisse zu reagieren und möglichst vielen Menschen eine Teilnahme zu ermöglichen, zum Beispiel auch vielen Teilzeitbeschäftigten, denen das bislang nicht möglich war.

Das große inhaltliche Novum sehe ich in der expliziten Berücksichtigung der politischen Bildung als Bestandteil von Angeboten der Bildungszeit. Politische Bildung zielt auf die Auseinandersetzung mit der demokratischen Gesellschaft und den ihr inhärenten Aushandlungsprozessen ab. Politische Bildung unterstützt die Menschen nicht nur darin, eine informierte Haltung zum Zeitgeschehen zu entwickeln, sondern aktiviert und stärkt sie im Sinne einer Selbstwirksamkeit; sie vermittelt Möglichkeiten, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Diese Ziele politischer Bildung als explizite Bestandteile von Bildungszeit zu betrachten, ist in dieser Zeit eine folgerichtige Maßnahme. Auch die Beamt*innen als Zielgruppe in diesem Punkt mitzudenken, ist wichtig.

Ich möchte noch einige Aspekte herausgreifen, die aus der Perspektive einer potenziellen Anbieterin von Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Bildungszeit wichtig sind.

Erstens. Es wurde schon mehrfach die Verkürzung des zeitlichen Mindestumfangs angesprochen, die wir hervorragend finden. Eine Herausforderung dabei ist aber, auch für uns, der administrative Vorlauf: Vom Prozess der Anerkennung bis zur Mitteilungsfrist können wir in der Praxis von einem Vorlauf von mindestens 16 Wochen ausgehen. Für mehrtägige Bildungsreisen muss man diese Zeit einplanen, aber für eintägige Formate wäre ein solcher Vorlauf eine echte Herausforderung. Die Krux ist, dass man dadurch auf aktuelle Entwicklungen nicht schnell reagieren kann - und das im Feld der politischen Bildungsarbeit. Wir arbeiten viel mit verschiedenen Formaten, die ein Thema aus unterschiedlichen Perspektiven aufgreifen - man kann sich also überlegen, ob man im Rahmen der Bildungszeit ein Thema aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten oder verschiedene Themenschwerpunkte ins Visier nehmen möchte. Dann würden wir aber nicht immer wieder identische Formate im Angebot haben, wodurch die Frage der Anerkennung und der administrative Vorlauf herausfordernd würden. Wir könnten es uns natürlich leichter machen und immer ein identisches Angebot vorhalten - das wäre eine mögliche Konsequenz -, aber das wäre nicht im Sinne unseres methodischen und inhaltlichen Anliegens.

Zweitens. Dass die Rahmenparameter und der vorgeschriebene Praxisanteil flexibilisiert werden sollen, ist ebenfalls hervorragend, weil das die didaktischen Methoden, mit denen man arbeiten kann, erweitert. Allerdings braucht es jetzt - nicht nur, aber gerade auch im Bereich der Bildung für Nachhaltigkeit - auch die Möglichkeit, Exkursionen anzubieten, sodass Veranstaltungen nicht nur an einem Ort, sondern möglicherweise auch unterwegs stattfinden. Ein Beispiel wären meines Erachtens Radwanderungen entlang des Grünen Bands, bei denen ökologische Bildung - die Beobachtung und das Erleben von Mooren - mit geschichtlicher Bildung - der Auseinandersetzung mit der deutschen Teilung - verbunden wird. Man kann sich natürlich fragen, warum diese zwei komplett unterschiedlichen Themen miteinander kombiniert werden müssen. Aber das wäre ein Beispiel für das, was ich am Anfang gesagt habe: Wir schulen damit, Themen, die auf den ersten Blick nichts miteinander zu tun haben, miteinander zu verknüpfen und sich Gedanken darüber zu machen, was das eine mit dem anderen zu tun hat. Man lernt dabei, dass getroffene Entscheidungen in einem Bereich Konsequenzen in anderen Teilbereichen haben. Zu diesem Zweck sind Exkursionen, die Möglichkeit, außerhalb von Unterrichtsräumen zu lernen, wichtig.

Drittens. Auch die Herausforderung des bürokratischen Aufwands wurde schon mehrfach angesprochen. Wir sind nicht als Erwachsenenbildungsträger nach dem NEBG anerkannt, wir würden also von der grundsätzlichen Anerkennung nicht profitieren. Wir sind auch keine

Teilorganisation der Landeszentrale für politische Bildung, sodass es explizit auf die Ausgestaltung der Durchführungsverordnung ankommen wird, ob wir den bürokratischen Aufwand der Anerkennung als Bildungsträger und von einzelnen Formaten, aber vor allem auch einer Evaluation stemmen können oder nicht. Noch ein Satz zur Evaluation: Ein ganz wesentliches Anliegen wäre, dass wir von einem digital erstellten Evaluationsbogen in Form eines PDF, der dann handschriftlich ausgefüllt wird, hin zu einer digitalen Erfassung im Rahmen der technischen Möglichkeiten kommen, so wie es gerade schon genannt wurde.

Mit diesen Punkten steht und fällt, ob wir im Sinne des neuen Gesetzes Angebote unterbreiten können. Wir brauchen vor allem praxistaugliche administrative Verfahren. Dann sind wir gerne dabei und geben unser Bestes, um Angebote zu ermöglichen.

Abg. Jessica Schülke (AfD): Ich habe zwei kurze Nachfragen.

Erstens. Sie haben angesprochen, dass Sie politische Bildung als einen wichtigen Baustein der Bildungszeit sehen. Welche Themen halten Sie für geeignet, um sie im Rahmen von Bildungszeit zu behandeln?

Zweitens. Wie stehen Sie dazu, dass die Kursangebote im Bereich der politischen Bildung entweder völlig neutral oder politisch pluralistisch sein sollten? Und wäre das nach Ihrer Auffassung gegeben?

Dr. Anne Bonfert: Zu Ihrer ersten Frage: Das Themenspektrum ist natürlich ziemlich breit, wenn es um die Schulung von Menschen in Niedersachsen hinsichtlich politischer Bildung, Kritikfähigkeit und Diskussionsfähigkeit geht. Frau Sanner hat vorhin die Bedeutung des Ehrenamts für das Funktionieren der Gesellschaft herausgestellt; es ist also ein sehr großes Themenspektrum möglich.

Für mich als Vertreterin der politischen Bildung würden sich Themen anbieten, bei denen gesellschaftliche Aushandlungsprozesse im Zentrum stehen. Der Kreis der Anspruchsberechtigten ist aber groß, und neben politischer Bildung werden natürlich noch deutlich mehr Themenbereiche angeboten. Da gibt es ganz viele Überschneidungsbereiche, denn der Bildungsbegriff ist weit gefasst - und vor dem Hintergrund, an der Gesellschaftsbildung im Rahmen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung teilzunehmen, ist der Bildungsbegriff explizit als ein emanzipatorischer zu verstehen.

Zu Ihrer Frage nach der Neutralität: Ich weiß nicht, auf welche Neutralität Sie sich beziehen; ich beziehe mich auf unser Grundgesetz, das eine Werthaltung hat. Die Angebote beziehen sich auf unser Grundgesetz und alles, was das Grundgesetz stärkt. Die Menschen sollen in der Lage sein, unsere Gesellschaft zu gestalten - und zwar im Sinne des Grundgesetzes und im Sinne einer demokratischen Teilhabe.

Unternehmerverbände Niedersachsen e. V.

Schriftliche Stellungnahme: Vorlage 6

Anwesend:

- *Christoph Meinecke, stellvertretender Hauptgeschäftsführer*

Christoph Meinecke: Vielen Dank für die Einladung unserer Organisation zu dieser Anhörung.

Sie können sich vorstellen, dass unter Arbeitgebern das Wort „Bildungsurlaub“ eher ein Reizwort ist - das war eigentlich schon immer so. Insofern werden wir uns hier nicht positiv äußern.

Zu Beginn möchte ich etwas mit Blick auf die Verbandsbeteiligung richtigstellen. Das Ministerium hat die Stellungnahmen zusammengefasst und unsere Position dabei sehr positiv dargestellt. Ich bekam deshalb einen Anruf vom Vorsitzenden des Landkreistags, der irritiert nachfragte, ob das denn so wäre. Ich kann sagen: Das ist nicht so; an dieser Stelle ist etwas missinterpretiert worden. Ich hoffe, die Stellungnahme, die Ihnen jetzt von uns vorliegt, ist da etwas klarer.

Wir sehen das Ganze also insgesamt nicht positiv - generell nicht, aber auch nicht in der jetzigen Zeit, in der auch Themen wie das Tariftreue- und Vergabegesetz und die Feiertagsdiskussionen herumwabern. Das sind gewerkschaftliche Ideen bzw. Interessen, die hier momentan umgesetzt werden. Vielleicht stecken auch Wahlkampfinteressen dahinter. Das ist in der aktuellen wirtschaftlichen Situation und möglicherweise auch generell nicht dienlich. So viel vorab.

Vorab auch zum Thema Weiterbildung: In der Anhörung kommt mir ein bisschen zu kurz, dass schon eine ganze Menge in der Weiterbildung passiert - auch in der betrieblichen Weiterbildung. Laut der Weiterbildungserhebung aus 2023 des IW Köln liegt die Weiterbildungsquote in den Betrieben bei 90 %, und 46,3 Milliarden Euro wurden 2022 in die Weiterbildung investiert. Das war kurz nach Corona; ich nehme an, mittlerweile ist es mehr. Eine aktuellere Zahl liegt mir aber nicht vor.

Vor fast 50 Jahren war Ziel des Gesetzes eine etwas übergreifende Weiterbildung, aber auch eine spezifische Weiterbildung. Inzwischen passiert aber im Bereich Weiterbildung sehr viel auf betrieblicher Ebene - Stichwort „Transformation“; dieser Begriff ist hier gefallen -, wir bekommen da sehr viel mit und tun auch selbst sehr viel. Es gibt auch Weiterbildung in den non-formalen Bereichen, in Soft Skills, in der Persönlichkeitsentwicklung usw. Es gibt auch politische Weiterbildungen in den Betrieben. Wir selbst haben mit unserer Dienstleistungsgesellschaft Seminare dazu angeboten und bieten sie auch weiterhin an, und sie werden auch nachgefragt. Sie werden allerdings, glaube ich, nicht als Bildungszeitmaßnahme anerkannt. Das wollen wir auch gar nicht. Und diejenigen, die teilnehmen, werden von ihren Betrieben dafür freigestellt.

Zum Thema Einbeziehung der Beamten hat der Kollege Wittkop vom Städtetag schon ausgeführt - das Gleiche haben auch wir gedacht. Es ist immer die Rede vom Fachkräftemangel, davon, dass es nicht genug Personal gibt. Diese Regelung könnte dazu beitragen, diese Situation zu verschärfen. Bekannt sind auch die Kosten des Beamtenapparates, und wenn Arbeitskräfte freigestellt werden bzw. mehr Urlaub bekommen, müssen sie in dieser Zeit ersetzt werden. Das kostet mehr Geld. Und ich befürchte, dass die Quote durch eine Mobilisierung möglicherweise durch die Personalräte - ähnlich wie bei der IG Metall in Wolfsburg; das wurde schon geschildert - dann deutlich höhere wäre als die 1,5 % heute. Das sehen wir kritisch.

Um dann einmal die arbeitsrechtliche Brille aufzusetzen - das finden Sie nicht in unserer Stellungnahme; das fiel mir erst in den letzten Tagen auf -: In den Ablehnungsgründen in § 7 Abs. 2

ist von „zwingenden“ betrieblichen Gründen die Rede. Das ist kein arbeitsrechtlicher Terminus. Die Formulierung im Kündigungsschutzgesetz, im Teilzeitbefristungsgesetz und Bundesurlaubsgesetz ist „dringende“ betriebliche Gründe. Es wäre gut, darüber nachzudenken, das zu ändern, um eventuell auf Rechtsprechung zum Bundesurlaubsgesetz rekurrieren zu können, wenn es zum Streit kommt. „Zwingende“ betriebliche Gründe wären nach meinem Sprachempfinden wahrscheinlich stärker.

Sinnvoll wären vielleicht auch besondere Regelungen für Mittelständler. Eine Befragung von 14 DAX-Unternehmen hat ergeben, dass 12 davon aktiv über Bildungsurlaub informieren. Für Großunternehmen mag Bildungsurlaub einfacher abbildbar sein; für den Mittelstand und kleine Unternehmen, Handwerksbetriebe usw., ist das schwieriger.

Die neue Regelung, dass man auch fünfmal im Jahr einen Tag Bildungsurlaub machen kann, hat zwar auf der einen Seite den Vorteil von größerer Flexibilität, was auf flexiblere Arbeitsformen und das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzahlt. Aber auf der anderen Seite macht es das Ganze auch schwieriger; denn die Regelungen sind unübersichtlicher geworden. Die aktuelle Regelung ist, finde ich, klarer: Man kann entweder 3 bis 5 Tage Bildungsurlaub oder 10 Tage - wenn der Vorjahresanspruch dazukommt wird - ohne Zustimmung machen oder 20 Tage mit Zustimmung. Andere Fälle gibt es nicht. Zukünftig kann man 1, 2, 3, 4, 5, 10 oder 10 plus 10 Tage nehmen, wenn ich es richtig verstanden habe.

Insgesamt bedeutet das alles keine Entlastung für die Arbeitgeber, und es gibt keine Privilegierung möglicherweise sinnvoller Weiterbildungen. Wobei das vielleicht nicht ganz so kritisch ist, weil im Bereich Digitalisierung, Transformation, erforderliche Schlüsselqualifikationen schon eine ganze Menge passiert. Es ist allerdings auch nicht einfach, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den entsprechenden Fortbildungen zu bewegen, wie die Personalabteilungen rückspiegeln. Man muss zum Teil schon dafür werben und dafür sorgen, dass diese Weiterbildungen in Anspruch genommen werden.

Die typischen Angebote im Rahmen des Bildungsurlaubs bzw. der Bildungszeit - diese Änderung der Terminologie könnte man als Euphemismus bezeichnen - haben schon einen anderen Charakter, nämlich eher Urlaubscharakter. Und das sehen wir kritisch. Ich habe einmal gefragt, welche Angebote besonders populär sind: Es gibt zum Beispiel Burnout-Prävention mit Skifahren, Golf, Mountainbike, Resilienzangebote, Gesundheitsangebote - zum Teil auch international -, Kräuterwanderungen, Schafe streicheln, Segeln, Kommunikationstraining, Yoga mit Pferd usw. Das hat aus meiner Sicht Urlaubs- bzw. Sportcharakter. Eine solche Ablenkung ist natürlich gesund und hat deshalb auch einen betrieblichen Nutzen. Aber in Deutschland gibt es auch viele Urlaubs- und Feiertage - auch im europäischen Vergleich.

Abg. **Jessica Schülke** (AfD): Wie hoch wären die Kosten für die niedersächsischen mittelständischen Unternehmen - Sie haben gerade gesagt, die großen Unternehmen könnten sich das meist leisten -, die durch den Arbeits- oder Produktivitätsausfall aufgrund von Bildungsurlaub oder Bildungszeit entstehen? Lassen sich diese für ein mittelständisches Unternehmen oder einen mittelständischen Betrieb im Durchschnitt beziffern? Gibt es dazu Zahlen, oder können Sie das überschlagen?

Christoph Meinecke: Das kann ich Ihnen, ehrlich gesagt, nicht sagen. Denn es ist auch unklar, wie sich die neuen Regelungen auswirken. Die Quote der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub ist ja aktuell relativ gering.

Abg. **Lukas Reinken** (CDU): Im vorletzten Absatz auf Seite 2 Ihrer Stellungnahme schreiben Sie, dass in frist- und saisongetriebenen Branchen Haftungsrisiken gegenüber Auftraggebern bestehen, wenn bestimmte Fristen nicht eingehalten werden. Können Sie darauf eingehen, was konkret da gemeint ist?

Christoph Meinecke: Ich meine, das kommt aus der Bauindustrie. Damit ist gemeint, dass der Arbeitgeber in einem Fall, in dem er einen Auftrag nicht fristgerecht erfüllen kann, weil kurzfristig Personal dafür fehlt, haftet und gegebenenfalls Schadenersatz zahlen muss. Das ist ein theoretischer Fall, aber er ist denkbar.

Abg. **Cindy Lutz** (CDU): Im Zusammenhang mit Bildungsurlaub wird ja sehr häufig von der Attraktivität von Arbeitgebern gesprochen - weil die Arbeitnehmer heute eben nicht mehr sozusagen auf den Bäumen wachsen, müssten die Arbeitgeber attraktiv sein und Bildungsurlaub gewähren. Deshalb sei das auch positiv für die Arbeitgeber. Für mich stellt sich dabei allerdings die Frage: Wenn ich als kleiner Arbeitgeber - zum Beispiel als Handwerksunternehmen - Bildungsurlaub aus zwingenden oder dringenden Gründen ablehnen muss, ist das nicht auch eine Gefahr mit Blick auf die Attraktivität genau dieser Unternehmen?

Christoph Meinecke: Ja, natürlich führt das zu Unzufriedenheit, wenn das abgelehnt wird, wohingegen der grundsätzliche Anspruch auf Bildungsurlaub dann nicht zu besonderer Attraktivität eines Unternehmens führt, wenn er für alle gilt. Mit Blick auf die Beamten könnte man die Frage aufwerfen, ob jemand nicht Beamter werden würde, wenn er keinen Anspruch auf Bildungsurlaub hätte. Ich würde das bezweifeln und glaube nicht, dass man sozusagen einen Beamten verliert, wenn dieser Anspruch im Beamtenbereich nicht besteht. Gleichzeitig hätte ein solcher Anspruch im Beamtenbereich eine Signalwirkung auch in andere Bereiche. Auch ich habe mich gefragt, wie das im Bereich der Polizistinnen und Polizisten und der Lehrerinnen und Lehrer funktionieren soll.

Abg. **Jörg Hillmer** (CDU): Herr Meinecke, vielen Dank für Ihren Vortrag und Ihre schriftliche Stellungnahme.

Ich habe eine Frage zum Thema Standortqualität - darüber diskutieren wir ja in Deutschland sehr viel. Ich habe noch den Vizekanzler im Ohr, der sagt, wir müssten mehr arbeiten - das wird wohl nicht überall geteilt.

Ich habe Sie so verstanden, dass die Betriebe ihre Mitarbeiter schon heute weiterbilden, wenn sie einen Wertschöpfungsvorteil darin sehen. Die von den Mitarbeitern im Rahmen des Bildungsurlaubs eingeforderten Fortbildungen, die im besten Fall auch einen Wertschöpfungsvorteil bringen können, aber nicht müssen, sind aus Sicht der Arbeitgeber dagegen nicht nötig.

Wie reagiert denn ein Arbeitgeber bzw. Unternehmer, wenn sein Standort sozusagen derjenige mit den geringsten Jahresarbeitszeiten ist - und dieser Gesetzentwurf würde ja tendenziell zu einer Verringerung der produktiven Arbeitszeiten beitragen -, also auf schlechte Standortqualitäten? Der VW-Konzern, der hier auch als Beispiel angeführt wurde, taugt dazu, glaube ich, gerade nicht so gut. Gerade war zu lesen, dass in Wolfsburg 30 000 Stellen abgebaut werden sollen.

Das hat sicherlich nichts mit dem Thema Bildungsurlaub zu tun, aber etwas mit der Standortqualität.

Christoph Meinecke: Jeder prüft natürlich, wie die Bedingungen an einem Standort sind. Ich würde jetzt nicht so weit gehen, zu sagen, dass sich unsere Standortqualität aufgrund dieses Gesetzes signifikant verschlechtert - dazu ist die Quote einfach zu gering. Aber natürlich überlegt man, welche Bedingungen es an welchem Standort auf dieser Welt, in Europa usw. gibt. Der Gesetzentwurf spielt vielleicht eine kleine Rolle, aber ich würde das in dem Fall nicht überbewerten.

Abg. **Jan Henner Putzier (SPD):** Vielen Dank für den umfangreichen Vortrag, der ja auch in einer gewissen historischen Tradition steht, wenn man die Debatte von vor 50 Jahren nachliest.

Ich habe zwei Fragen.

Erstens. Sie sagten, Unternehmen führen sowieso Weiterbildung und Fortbildung durch. Können Sie das quantifizieren? Gibt es das in jedem Unternehmen? Meinen Sie damit nur die Pflichtfortbildungen, die im betrieblichen Kontext gemacht werden müssen, oder auch andere?

Zweitens. Von der Arbeitnehmerseite bzw. der Bildungsträgerseite wurde mehrfach gesagt, die Mitteilungsfrist von acht Wochen gegenüber dem Arbeitgeber sei problematisch. Wie stehen Sie zu der Veränderung der Frist von vier Wochen auf acht Wochen bzw. der Frist von vier Wochen mit Blick auf eine Ablehnung? Sie haben viel über die Nachteile des Gesetzentwurfes gesprochen, aber die Verlängerung der Frist auf acht Wochen müsste doch aus Arbeitgebersicht ein Vorteil gegenüber der bestehenden Gesetzeslage sein.

Christoph Meinecke: Die Pflichtfortbildungen sind in den Zahlen, die ich Ihnen genannt habe, sicherlich enthalten. Aber auch andere Weiterbildungsangebote werden nachgefragt und auch angeboten. Damit werben Arbeitgeber relativ häufig in den Stellenanzeigen, und das ist auch ein Teil der Arbeitgeberattraktivität.

Zu Ihrer zweiten Frage: Die Arbeitgeber müssen es lange genug im Voraus wissen, aber gleichzeitig die Chance haben, den Bildungsurlaub möglichst kurzfristig abzulehnen. Sie könnten die Frist zur Ablehnung verkürzen und die Ankündigungsfrist noch verlängern. So würde ich das beantworten.

NiedersachsenMetall

Anwesend:

- *Olaf Brandes, Leiter des Bereichs Bildung*

Olaf Brandes: Wir begrüßen grundsätzlich die Überarbeitung des Bildungsurlaubsgesetzes und die damit verbundene Intention, hierbei eine Modernisierung mit einzubringen.

Insbesondere die bessere Planbarkeit durch die Anpassung der Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber von vier auf acht Wochen ist sehr zu begrüßen.

Wir begrüßen auch die Umbenennung von „Bildungsurlaub“ in „Bildungszeit“ und die damit verbundene Absicht, sozusagen den Urlaubscharakter etwas in den Hintergrund zu stellen. Nur, wir stellen fest: Das Etikett ist neu, aber der Inhalt bleibt. Es hat sich also nicht wirklich etwas geändert. Das ist sozusagen die Bilanz, und mehr Lob kann ich Ihnen heute auch nicht aussprechen.

Ein Grund dafür ist der Fachkräftemangel, den ich in diesem Zusammenhang hervorheben möchte. Denn das ist kein allgemeines, abstraktes Problem, sondern ein massives und sehr konkretes, das auch in Zukunft bestehen wird.

Der Gesetzentwurf bedeutet für uns, dass den Arbeitgebern Arbeitszeit entzogen wird - aktuell die knappste Ressource in den Unternehmen. Daher ist die Richtung des Gesetzentwurfs leider falsch. Schauen wir uns die Situation auf dem Arbeitsmarkt an: Bei der Bundesagentur für Arbeit waren im letzten Jahr im Durchschnitt über 600 000 offene Stellen gemeldet - in Niedersachsen waren es über 40 000. In der Metall- und Elektroindustrie, für die ich heute spreche, fehlten bundesweit über 120 000 Fachkräfte.

Dadurch entsteht natürlich ein Produktionsverlust - wir verlieren hier Wertschöpfung, und das in einem erheblichen Umfang. Nach einer Schätzung des IW Köln beläuft sich dieser Produktionsverlust auf 50 Milliarden Euro pro Jahr. Der Fachkräftemangel ist also schon jetzt mehr als ein einzelbetriebliches Problem, sondern dadurch wird ein gesamtwirtschaftlicher Schaden erzeugt.

Große Lücken und Defizite gibt es insbesondere bei den Engpassberufen und im besonderen Bereich der Ausbildung. Unser Verband hat gerade eine Erhebung durchgeführt und dabei weiter abnehmende Tendenzen in der Ausbildungsreife festgestellt. Die Unternehmen haben daraus schon längst Aktivitäten abgeleitet. Ein Großteil der Unternehmen ist dabei, diese Defizite mit einem erheblichen Schulungsaufwand im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung auszugleichen. Die bestehenden Defizite werden also personell und vor allen Dingen auch finanziell kompensiert.

Und auch in der Zukunft wird die Lage nicht besser werden. Die Prognosen für das Jahr 2035, die natürlich sehr weit auseinandergehen, reichen von - im besten Fall - 3 Millionen bis zu 7 Millionen fehlenden Arbeitskräften. Das zeigt, dass fehlende Arbeitszeit und Arbeitskräfte auch zukünftig ein massives, vielleicht sogar das größte Problem unserer Wirtschaft sein werden.

Personalengpässe entstehen natürlich auch dadurch, dass die Beschäftigten Lücken ausgleichen müssen. Dort, wo Arbeitskräfte fehlen, müssen die Bestandsarbeitskräfte mit einspringen, was weitere Folgen nach sich zieht. Gerade die Bildungszeit belastet deshalb die Arbeitgeber, aber auch die Kollegen, die bereits in den Unternehmen arbeiten, noch mehr.

Was bedeutet das Thema Weiterbildung für die Unternehmen? Hierbei scheitert es nicht an fehlendem Willen, sondern an fehlenden Kapazitäten in den Unternehmen. Herr Meinecke hat gerade schon etwas zur Weiterbildungsbeteiligung gesagt - Sie haben auch konkret danach gefragt. Sie ist durchgehend sehr hoch: über 90 % sowohl bei Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Das ist also kein Phänomen, das es nur in den großen Unternehmen gibt. Ungefähr zwischen 45 und 50 Milliarden Euro fließen jährlich in die betriebliche Weiterbildung. In Arbeitszeit sind das ungefähr 20 Stunden pro Jahr pro Mitarbeiter, die in Weiterbildung fließen - und das im Übrigen nicht in der Freizeit, sondern zu 90 % in der Arbeitszeit.

Die Inhalte der Weiterbildung sind breit gefächert - es geht längst nicht mehr nur um die Vermittlung von Fachwissen, sondern auch um Soft Skills. Auch hier geht es also um persönliche Weiterbildung und die Erweiterung des Kompetenz- und Qualifikationsprofils der einzelnen Personen.

Der limitierende Faktor ist, wie gesagt, nicht so sehr das Geld - schon gar nicht der Wille -, sondern vor allem die Zeit. Gerade in den kleineren Betrieben ist hier vieles nicht kompensierbar, insbesondere dann, wenn zusätzliche Arbeitszeit verloren geht.

Dass nun ein Rechtsanspruch auf zusätzliche Abwesenheit vom Betrieb geschaffen werden soll, ignoriert diese betrieblichen Realitäten sehr stark. Das entzieht den Unternehmen die dringend benötigte Arbeitszeit und verschärft die Engpässe, die jetzt schon sehr deutlich zu verzeichnen sind. Also von daher sind wir hier auf keinem guten Weg.

Zum Schluss möchte ich noch auf drei Punkte des Gesetzentwurfs besonders hinweisen:

Erstens. Mit Blick auf die Anerkennung von Bildungsmaßnahmen, die im Rahmen des Gesetzes möglich sind, fehlt uns eine Möglichkeit, Inhalte mitzugestalten. Wenn sie schon zulasten der Arbeitgeber gehen, sollte es zumindest Mitwirkungsmöglichkeiten geben.

Zweitens bitten wir darum, dass unternehmerische Gründe für eine Ablehnung akzeptiert werden - auch, wenn sie in aufeinanderfolgenden Jahren gelten. Denn nach den aktuell geplanten Regelungen dürfen Ablehnungsgründe nicht in aufeinanderfolgenden Jahren bzw. nicht doppelt genannt werden; ich kann es nur noch einmal betonen. Solche Ablehnungsgründe, die länger als ein Jahr Bestand haben, kann es aber geben. Im besten Fall könnte ein solcher Grund sein, dass das Unternehmen einen großen Auftrag bekommen hat und ihn im Folgejahr wieder erhält. Das sichert ja auch die Arbeitsplätze der Mitarbeiter und Beschäftigten. Daher sollten solche Gründe akzeptiert werden, auch wenn sie sich zwei aufeinander folgende Jahre wiederholen.

Drittens entsteht in diesem Zusammenhang natürlich auch bürokratischer Aufwand für die Unternehmen: Sie müssen immer wieder die Teilnahmebescheinigungen einfordern - das ist unnötiger und zusätzlicher Aufwand. Aus unserer Sicht ist das ganz klar eine Bringschuld derjenigen, die an solchen Kursen teilgenommen haben, keine Holschuld der Arbeitgeber. Hier sollte noch eine Änderung vorgesehen werden.

Von daher mein Schlussappell: Beschließen Sie dieses Gesetz nicht in der vorliegenden Form, sondern nehmen Sie noch auf ein paar Änderungen vor!

Abg. **Cindy Lutz** (CDU): Vielen Dank für die ausführliche Stellungnahme, die insbesondere die Arbeitgeberseite beleuchtet hat, für die das Ganze ja nicht immer so einfach ist.

Sie haben gesagt - darauf wurde auch vorhin schon hingewiesen -, dass die Arbeitgeber schon jetzt sehr viel Weiterbildung anbieten, weil sie am Arbeitsmarkt attraktiv sein müssen. Heute ist die Situation anders als noch vor 50 Jahren, wo es ausreichend potenzielle Arbeitnehmer gab, während die Unternehmen heute in vielen Bereichen händeringend auf der Suche nach Arbeitnehmern sind.

Können Sie beantworten - oder gegebenenfalls auch nachliefern -, wie sich die durchschnittliche Arbeitszeit und auch die durchschnittliche Zahl der Urlaubstage von vor 50 Jahren gegenüber

heute verändert haben? Vorhin wurde gesagt, dass heute die Gesundheit oder auch der Sport mehr im Vordergrund steht. Für mich stellt sich allerdings die Frage, ob wir heute nicht auch in der Freizeit mehr Möglichkeiten haben, diese Dinge in den Vordergrund zu stellen.

Olaf Brandes: Das sehen wir auch so. Genau kann ich die Frage nicht beantworten - das wäre sicherlich eine interessante Betrachtung im Detail -, aber die Tendenzen sind sicherlich uns allen klar und bewusst: Die Arbeitszeit generell ist gesunken, während die Zahl der Urlaubstage und Feiertage weiter gestiegen ist.

Wir sprechen uns überhaupt nicht gegen Bildung bzw. Weiterbildung aus - das muss an dieser Stelle ganz klar sein. Weiterbildung hat einen hohen Wert mit Blick auf die Attraktivität der Arbeitgeber, und auch für die Standortqualität ist sie enorm wichtig. Auch für die Beschäftigten liegt ein hoher Wert in der betrieblichen, aber natürlich auch persönlichen Weiterbildung. Aber das darf nicht - und das ist unser Appell - immer zulasten der Arbeitgeber gehen.

Abg. **Eva Viehoff** (GRÜNE): Erst einmal herzlichen Dank für Ihre Ausführungen. Ich habe zwei Fragen.

Erstens. Wie stehen Sie zum Begriff des lebenslangen Lernens?

Zweitens. Sehen Sie nicht auch Vorteile für die Betriebe jedweder Größe, wenn sie resiliente, qualifizierte und motivierte Beschäftigte haben?

Olaf Brandes: Zu Ihrer ersten Frage: Unbestritten ist das lebenslange Lernen von enormer Bedeutung. Die Überlebensfähigkeit der Unternehmen hängt davon ab, dass die Beschäftigten von der Ausbildung und dann über die Weiterbildung immer weiter qualifiziert werden. Das ist unbestritten so und wird ja auch gelebt. 50 Milliarden Euro fließen jährlich in die betriebliche Weiterbildung und ungefähr 20 Stunden pro Mitarbeiter pro Jahr - und das in Unternehmen jeder Größe. Das lebenslange Lernen spielt eine ganz große Rolle; das können wir nur unterstreichen. Das wird aber, wie gesagt, in der Praxis auch so gelebt.

Zu Ihrer zweiten Frage: Motivierte Beschäftigte sind natürlich das A und O in den Unternehmen. Aber es ist nicht so, dass die Bildungszeit oder der Bildungsurlaub der einzige Schlüssel dazu wäre - das ist überhaupt nicht der Fall. Denn auch die Weiterbildung bezieht sich nicht nur auf Fachwissen. In der Metall- und Elektroindustrie zum Beispiel geht es nicht nur darum, wie die neueste Maschine bedient wird; darüber sind wir schon weit hinaus. Es geht um Zusammenarbeit im Unternehmen, um Kommunikation, um Konfliktfähigkeit. All das zahlt darauf ein, dass die Beschäftigten im Unternehmen und mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Es ist wichtig, dass das auch so bleibt. Aber das lässt sich nicht allein durch Bildungszeit erreichen; das ist nur noch ein zusätzlicher Baustein obendrauf.

Abg. **Jan Henner Putzier** (SPD): Herr Brandes, ich teile Ihre Einschätzung: Die Bildungszeit ist sicherlich nicht der einzige Schlüssel, um Verbesserungen zu erreichen. Und die unterschiedlichen Auffassungen bezüglich der Wirkung sind heute bereits deutlich geworden.

Bezüglich der Vorlage der Teilnahmebescheinigung haben Sie eben gesagt, hier liege die Bringschuld beim Arbeitnehmer. Der UVN hat in seiner Stellungnahme auch auf diesen Punkt hingewiesen, und wenn ich es richtig sehe, ist das noch in der Debatte. Hier soll es wohl noch eine Anpassung geben.

Dann haben Sie eben von der betrieblichen Weiterbildung gesprochen. Das ist sicherlich ein wichtiger Aspekt, aber wir sollten hier tunlichst nicht Äpfel mit Birnen - freiwillige Weiterbildung und Pflichtschulungen - miteinander vergleichen. Ich vermute, niemand würde im Rahmen eines Bildungsurlaubs freiwillig eine Leiterschulung besuchen. Das ist aber eine Weiterbildung, die betrieblich erforderlich ist. Liegen Ihnen Zahlen vor, die Aufschluss darüber geben, wie innerbetriebliche Weiterbildung konkret aussieht?

Sie haben gesagt, Sie wünschen sich Änderungen am Gesetz. Welche Änderungen würden Sie denn konkret vornehmen? Beziehungsweise: Wollen Sie lieber das alte Gesetz behalten, oder gäbe es Möglichkeiten, das neue Gesetz so anzupassen, dass es Ihren Interessen entspricht? Ich hatte manchmal den Eindruck, als würden Sie weder das alte Gesetz noch ein neues haben wollen.

Olaf Brandes: Zur Frage nach der Weiterbildung: Natürlich gibt es umfangreichste und regelmäßige Untersuchungen und sehr viel Material zum Bereich der Weiterbildung; das kann ich Ihnen gerne zur Verfügung stellen. Ich habe also einen tiefen Einblick in die Materie und kann sagen, dass es bei der betrieblichen Weiterbildung bei Weitem nicht nur um Pflichtschulungen und die Vermittlung von Fachwissen geht, sondern es wird vieles darüber hinaus realisiert - das ist ja auch im Interesse der Unternehmen. Die Mitarbeitenden müssen mitgenommen werden; das ist gar keine Frage.

Zu Ihrer Frage nach dem Gesetz: Es ist sicherlich kein Geheimnis bzw. aus meinem Vortrag deutlich geworden, dass unserer Auffassung nach Bildungszeit oder Bildungsurlaub den Unternehmen im Kern Arbeitszeit entzieht und damit im Grunde eine Belastung bedeutet. Das können wir hier nicht wediskutieren.

Wenn Sie nach Änderungswünschen fragen: Ich habe drei Anpassungswünsche genannt. Zum einen geht es darum, dass die Vorlage einer Teilnahmebescheinigung eine Holschuld ist. Ich habe mit Freude gehört, dass Sie darüber noch diskutieren. Es wäre sehr schön, wenn es hier tatsächlich zu einer Änderung kommt. Die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeber - zum anderen - habe ich auch angesprochen. Und drittens - das ist ein wichtiger Punkt - ist aus unserer Sicht ein Problem, dass in zwei aufeinanderfolgenden Jahren bei dem gleichen Beschäftigten nicht die gleichen Ablehnungsgründe angeführt werden dürfen. Das berücksichtigt nicht die Praxis in den Unternehmen.

Abg. **Jörg Hillmer** (CDU): Herr Brandes, Sie vertreten ja mit der Metall- und Elektroindustrie die wahrscheinlich wichtigste Quelle unseres Wohlstandes in Niedersachsen. Die Zahl der Einwohner in Niedersachsen ist in den letzten 10, 20, 30 Jahren relativ konstant. Aber wie hat sich die Zahl der Beschäftigten in Ihrer Industrie entwickelt? Bestenfalls könnten Sie das mit Zahlen belegen, ansonsten nennen Sie uns bitte die Tendenz.

Olaf Brandes: Die Tendenz ist natürlich abnehmend. Wir sehen aktuell eine ganz große Gefahr des Abbaus von Arbeitsplätzen gerade im Bereich der Metall- und Elektronikindustrie: ungefähr 30 000 könnten in den nächsten Jahren verloren gehen. Bundesweit sind es natürlich noch viel mehr. Wir befinden uns also in einer Abwärtsspirale, die sich gar nicht mehr stoppen lässt. Wenn jetzt noch weitere Erschwernisse hinzukommen, die den Unternehmen Arbeitszeit entziehen, wird diese Abwärtsspirale verstärkt.
