

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jürgen Pohl, René Springer,
Uwe Witt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/17982 –**

Gewährung und Inanspruchnahme von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in Arbeitsverhältnissen

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Rechtsinstrument des Bildungsurlaubsgesetzes (Quelle: http://www.bildungsurlaub.de/infos_informationen-und-gesetze-nach-bundeslaendern_18.html) in den jeweiligen Bundesländern, bis auf Bayern und Sachsen, ist seit seiner Einführung in den alten Bundesländern im Jahre 1974 ein Mittel zur beruflichen Weiterbildung und zum Fortkommen für Arbeitnehmer. Berufliche Weiterbildung sollte nach Ansicht der Fragesteller jedoch bundeseinheitlich durchgeführt werden und Teil der Arbeitspolitik sein, nicht der Bildungspolitik. Da die Kulturhoheit jedoch im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung bei den Bundesländern liegt, führt dies zu einer Diversifizierung der jeweiligen Bildungsurlaubsgesetze auf Länderebene (vgl. Link oben). So beträgt der übliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf Bildungsurlaub in den meisten Bundesländern zehn Tage innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Jahren, im Saarland wiederum beträgt der generelle Anspruch sechs Tage pro Kalenderjahr (Quelle: http://www.bildungsurlaub.de/bildungsurlaub_saarland.html).

Im Laufe der letzten 15 Jahre hat sich die Anzahl niedrigqualifizierter Arbeitsplätze massiv erhöht. Dies wird nach herrschender Meinung zu entsprechenden Versorgungslücken im Alter führen und zu einem weiteren Auseinanderklaffen der gesellschaftlichen Schere (Quelle: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187832/niedrigloehne>).

Besonders im Niedriglohnsektor sollten nach Ansicht der Fragesteller Arbeitnehmer darauf hinwirken, sich weiterzubilden, um ihre Qualifikation zu erhöhen. Nach Ansicht der Fragesteller herrscht jedoch in Deutschland die Auffassung, dass mit einer ersten Berufsausbildung die Ausbildung grundsätzlich abgeschlossen sei. Dies ist nach Kenntnis der Fragesteller zum einen dem Interesse der Arbeitgeber geschuldet, die eine dauerhafte und möglichst ununterbrochene Verwertung der Arbeitskraft ihrer Mitarbeiter fordern, und zum anderen der Unkenntnis der Arbeitnehmer über ihre Rechte im Bereich der beruflichen Weiterbildung. So bestätigt z. B. der Deutsche Gewerkschaftsbund (DBG) im Gespräch mit der „Schweriner Volkszeitung“, dass im Jahr 2013 nur 884 Arbeitnehmer einen Antrag auf Freistellung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern gestellt haben (Quelle: <https://www.svz.de/regionales/mecklenburg-vorpommern/nur-884-arbeitnehmer-wollte>

n-bildungsurlaub-id5749286.html). Laut DGB liegt dies zum einen an der Hemmschwelle der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber den Wunsch nach beruflicher Weiterbildung anzutragen, da mit etwaigen Konsequenzen gerechnet wird (ebd.). Zum anderen liegt dies ebenfalls laut DGB an der weitreichenden Unkenntnis in der Arbeitnehmerschaft über entsprechende gesetzliche Ansprüche (ebd.).

Da nach Ansicht der Fragesteller im Zuge der Globalisierung von einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt auszugehen ist, die eine Spezialisierung durch Fortbildung unabdingbar macht, um volkswirtschaftlich wettbewerbsfähig zu bleiben und dem Arbeitnehmer eine Sicherung des Arbeitsplatzes ermöglicht, besteht nach Ansicht der Fragesteller Interesse an einer fortlaufenden Evaluation und etwaiger Anpassung von gesetzlichen Instrumenten der beruflichen Weiterbildung.

1. Wie viele Weiterbildungs- und/oder Qualifizierungsmaßnahmen nach dem jeweiligen Bildungsgesetz wurden nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahre 2018 durchgeführt (bitte nach Bundesländern aufschlüsseln)?
2. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Dauer der individuellen Freistellungen pro Maßnahme im Jahre 2018?
3. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil von Männern und Frauen im Jahre 2018, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Freistellung nach dem jeweiligen Bildungsgesetz geltend gemacht haben (bitte nach Bundesländern aufschlüsseln)?
4. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahre 2018 der Anteil der durchgeführten Maßnahmen nach den jeweiligen Bildungsgesetzen in den jeweiligen Branchen (bitte gemäß WZ 2008 Kode des Statistischen Bundesamtes aufschlüsseln)?
5. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahre 2018 der Anteil der Betriebe in den jeweiligen Bundesländern mit bis zu 25, 26 bis 100, 101 bis 250, 251 bis 500 und 501+ Arbeitnehmer, in denen Ansprüche auf Bildungsurlaub geltend gemacht wurde?
6. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung die Altersstruktur der Arbeitnehmer im Jahre 2018, die einen Anspruch auf Bildungsurlaub geltend gemacht haben (bitte nach Alter bis zu 25 Jahre, bis zu 35 Jahre, bis zu 45 Jahre, bis zu 55 Jahre und bis zum Renteneintrittsalter aufschlüsseln)?
7. Wie viele Unternehmen, in denen Bildungsurlaub gewährt wurde, unterlagen im Jahre 2018 nach Kenntnis der Bundesregierung gleichzeitig der sog. Kleinbetriebsklausel nach § 23 Absatz 1 Satz 3 des Kündigungsschutzgesetzes (bitte nach WZ 2008 Kode des Statistischen Bundesamtes und ebenfalls nach Bundesländern aufschlüsseln)?

Die Fragen 1 bis 7 werden im Zusammenhang beantwortet.

Die Gewährung von Bildungsurlaub (bzw. Bildungsfreistellung oder Bildungszeit) liegt in der Zuständigkeit der Länder. Der Bundesregierung liegen zu den auf Basis von Ländergesetzen geregelten Bildungsurlauben keine Daten vor.