

Online Redaktion Netzwerk-Weiterbildung
Kaiserei 18
48455 Bad Bentheim

Stellungnahme zum geplanten

Weiterbildungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein

Der Gesetzentwurf betont in § 3, die Weiterbildung diene insbesondere dazu, den „Einzelnen zu einem kritischen und verantwortungsvollen Handeln im persönlichen, öffentlichen und beruflichen Bereich zu befähigen“.

Der § 4 stellt zudem fest, jeder Mensch habe ein Recht auf Weiterbildung, „unabhängig von Geschlecht, Alter, Bildung, gesellschaftlicher und beruflicher Stellung“.

Die Nutzung der Bildungsfreistellung ist hingegen seit Beginn 2000 deutlich zurückgegangen, von knapp 1 % der Anspruchsberechtigten auf ca. 0,7 % in 2009. Die Zahl der Anspruchsberechtigten ist in diesem Zeitraum nahezu konstant geblieben (866.042 zu 861.350). Besonders bildungsferne Gruppen werden von den Angeboten offensichtlich wenig angesprochen.

Ein wesentlicher Grund könnte darin liegen, dass das Gesetz bei seiner Einführung üblicherweise vom Normalarbeitsverhältnis (Vollzeit und unbefristete Beschäftigung) ausging. Die in § 11 festgelegte und im neuen Gesetz nicht geänderte Wartezeit von 6 Monaten bezieht sich auf Regelungen, die insbesondere in Vollzeit und unbefristet Beschäftigte betreffen. Die betroffenen Arbeitnehmer sind nach der Wartezeit in der Regel in einem geschützten Arbeitsverhältnis. Das betrifft insbesondere die Möglichkeit der regulären Kündigung. Ein derart geschütztes Arbeitsverhältnis senkt offensichtlich die Schwelle der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung.

Atypische Arbeitsverhältnisse

Neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse werden häufig nicht unbefristet und/oder in Vollzeit abgeschlossen. Das betrifft besonders Minijobber, die lediglich einem solchen Beschäftigungsverhältnis nachgehen, befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmern, die nur für einen Auftraggeber tätig sind.

Gerade in Schleswig-Holstein sind atypische Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet.

Indikatoren 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)

Insgesamt	793404	779453	770564	780220	795104	813047	815955	824505
Vollzeit	647939	633239	623596	627938	634316	643913	640077	642924
Teilzeit	145291	145972	146707	152040	160533	168871	175590	181217
Leiharbeit	7177	8181	8468	11705	12711	13956	11491	13067
Mini - Jobs								
Insgesamt	196960	228429	229208	237226	242212	249616	256883	258011
ausschließlich	157829	172352	170543	172893	173210	175278	177960	176136
Nebenberuflich	39131	56077	58665	64333	69002	74338	78923	81875

Quelle Böckler Boxen © Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit1 = vorläufige Ergebnisse

Während die Zahl der in Vollzeit Beschäftigten im beobachteten Zeitraum leicht zurückgeht, steigt die Zahl der in Teilzeit bzw. ausschließlich in Mini-Jobs Beschäftigten deutlich an. Die Zahl der in Vollzeit befristet Beschäftigten ist leider nicht ausgewiesen.

Schwierigkeiten bei der Nutzung der Bildungsfreistellung

Befristet Beschäftigte sind durch die Regelung des § 11 (Wartezeit) de facto von der Bildungsfreistellung ausgeschlossen. Die Freistellung bezieht sich auf das Kalenderjahr, die Wartezeit jedoch nicht. Sollte eine befristete Beschäftigung zufällig mit dem Kalenderjahr übereinstimmen, beginnt der Anspruch erst mit dem 1. Juli. Der Anspruch muss dann im 2. Halbjahr des befristeten Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden, sonst verfällt er. Sollte eine zweite befristete Beschäftigung folgen, müsste nach dem Gesetz die Wartezeit erneut abgewartet werden. Eine regelmäßig neu beginnende Wartezeit beim selben Arbeitnehmer ist jedoch nicht im Sinne des Gesetzes. Hier sollte eine Klarstellung erfolgen, die bei befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber lediglich eine einmalige Wartezeit vorsieht.

Minijobber sind durch das Gesetz formal nicht benachteiligt. Die Frage ist jedoch, ob ihnen ihr Anspruch bekannt ist und sie bereit sind, ihn auch zu nutzen. Da sie zudem keine Vollzeitstelle haben, wäre es zumindest theoretisch möglich die Arbeitszeit innerhalb eines Monats so zu verteilen, dass sie in der Woche der Bildungsfreistellung keine geplanten Tätigkeiten im Betrieb ausüben und ihnen ihr Freistellungsanspruch so auf dem „kalten Weg“ entzogen wird.

Die jetzt geplante Übernahme der Anspruchsregelungen geht daher nicht auf die veränderten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ein. Insbesondere bildungsferne und benachteiligte Gruppen werden die Bildungsfreistellung eher nicht nutzen. Das würde der Zielsetzung des Gesetzes widersprechen.

Lösung

In § 4 sollte der Begriff „berufliche Stellung“ dahingehend präzisiert werden, das neben der Stellung im Beruf hier auch die Art des Beschäftigungsverhältnisses gemeint ist. Besonders atypisch Beschäftigte sollten aufgefordert werden, ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung in Anspruch zu nehmen.

In § 11 sollte die Wartezeit für befristet Beschäftigte abgeschafft werden, soweit die Befristung nicht 1 Kalenderjahr überschreitet und die Tätigkeit beim selben Arbeitgeber erfolgt.

In § 12 sollte für Minijobber für Teilzeitbeschäftigte die Fortzahlung des Arbeitsentgelts unabhängig von der geplanten Arbeitszeit innerhalb der Bildungsfreistellung auf die durchschnittlich monatlich für die Zeit der Bildungsfreistellung gezahlte Entlohnung festgelegt werden. Die bestehende Regelung zielt zwar auf diese Form der Entgeltabrechnung ab, sollte aber für die betreffenden Arbeitnehmergruppen deutlicher herausgestellt werden.

Peter Schulz-Oberschelp
Online Redaktion Netzwerk-Weiterbildung

Kaiserei 18
48455 Bad Bentheim