



Präsident des Deutschen Bundestages  
Parlamentssekretariat  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

**Dr. Ralf Brauksiepe**

Parlamentarischer Staatssekretär  
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin

POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-2660

FAX +49 30 18 527-2664

E-MAIL [buero.brauksiepe@bmas.bund.de](mailto:buero.brauksiepe@bmas.bund.de)

Berlin, 14. Februar 2011

**Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke u. a. und der Fraktion  
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend „Die Umsetzung des ILO-Übereinkommens  
Nr.140 über den bezahlten Bildungsurlaub“, BT-Drs. 17/4167**

Sehr geehrter Herr Präsident,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antwort auf Ihre o. a. Kleine Anfrage.

Mit freundlichen Grüßen

**Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke u. a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend „Die Umsetzung des ILO-Übereinkommens Nr.140 über den bezahlten Bildungsurlaub“, BT-Drs. 17/4167**

Vorbemerkungen der Fragesteller:

1974 nahm die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) das „ILO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub“ an, welches am 23.09.1976 in Kraft getreten und am 30.11.1976 von der Bundesrepublik ratifiziert wurde. Damit hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge und Schiedssprüche sicher zu stellen.

In vielen aber nicht allen Bundesländern ist der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub bzw. Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke durch Landesgesetze geregelt.

Allgemeine Fragen

Frage Nr. 1:

Wie viele Beschäftigte haben seit 2005 bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch genommen (bitte differenziert nach Jahren, Bundesländern und Geschlecht)?

Antwort:

Eine Abfrage bei den Ländern hat ergeben, dass entsprechende Daten auf der Ebene der Länder nicht flächendeckend in allen Ländern erhoben werden. Die zur Beantwortung dieser Frage erforderlichen Informationen liegen somit der Bundesregierung nicht vollständig vor. Dies trifft auch für die Beantwortung aller anderen länderbezogenen Fragen zu. Im Folgenden sind die von den Ländern übermittelten Informationen und Statistiken dargestellt:

**Berlin:**

Statistische Auswertung des Bildungsurlaubs 2005 bis 2010 gemäß Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209)

**Tabelle 1: Als Bildungsurlaub beantragte Veranstaltungen in Berlin**

Jahr	beantragte Veranstaltungen	davon anerkannt		davon nicht anerkannt	
		absolut	%	ab- solut	%
2005	7.330	7.246	99 %	84	1 %
2006	7.700	7.635	98 %	135	2 %
2007	5.913	5.673	96 %	120	2 %
2008	5.904	5.813	98 %	91	2 %
2009	6.163	6.011	98 %	152	2 %
2010	6.715	6.632	99 %	83	1 %

**Tabelle 2: Berliner Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsveranstaltungen nach Geschlecht u. Altersgruppen \*)**

Jahr	Teilnehmer insgesamt	davon weiblich	unter 25 Jahre	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 Jahre und älter
2005	7.464	58 %	18 %	29 %	30 %	20 %
2006	7.052	60 %	14 %	25 %	34 %	23 %
2007	7.033	60 %	12 %	25 %	35 %	25 %
2008	7.489	59 %	14 %	26 %	29 %	24 %
2009	7.898	61 %	14 %	23 %	28 %	27 %
2010	7.704	65 %	11 %	24 %	29 %	28 %

\*) Differenz, da keine Angaben vom Veranstalter vorliegen

**Brandenburg:**

Seit 2005 haben insgesamt 12.008 Beschäftigte Bildungsfreistellung (BF) in Anspruch genommen (Stand: 31.10.2010). Die Zahl resultiert aus den statistischen Angaben der Veranstalter. Nach Jahren aufgeschlüsselt ergeben sich folgende Anteile:

**Tabelle 3: Anzahl der Beschäftigten mit Bildungsfreistellung nach Geschlecht in Brandenburg**

	Beschäftigte mit BF	Anteil Frauen
2005	1389	57 %
2006	2174	65 %
2007	1857	61 %
2008	1722	63 %
2009	2183	59 %
2010	2683	65 %

**Bremen:**

Das Land Bremen erhebt die Anzahl aller Teilnehmenden, untergliedert diese jedoch nicht nach „Beschäftigten“ und „Nichtbeschäftigten“.

**Hamburg:**

Die Freie und Hansestadt Hamburg erhebt keine Daten zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaubsveranstaltungen. Strukturdaten zu Teilnehmenden und freistellenden Arbeitgebern liegen daher nicht vor.

**Hessen:**

Die nachfolgenden Daten zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz (HBUG) beruhen auf den statistischen Angaben, die die nach dem BUG anerkannten Träger jährlich vorzulegen haben.

Diese Angaben finden Eingang in die Statistischen Berichte über die Durchführung des Gesetzes, die das Hessische Sozialministerium nach dem HBUG vorzulegen hat. Der zuletzt vorgelegte Bericht betrifft die Jahre 2007/2008. Die Daten der Jahre 2009/2010 werden in den dem Hessischen Landtag von der Hessischen Landesregierung im laufenden Jahr vorzulegenden Vierjahresbericht Eingang finden.

**Tabelle 4:**

**Anspruchsberechtigte Teilnehmende nach Geschlecht**

	2006	2008	2007	2008
Frauen	5 094	4 938	5.197*	5 346*
Männer	4 786	4 579	4 884*	5.102*
Insgesamt	9 880	9.518	10.398	10.289

\* Differenz zur Gesamtsumme der anspruchsberechtigten Teilnehmenden aufgrund fehlender Angaben der Träger

**Mecklenburg-Vorpommern:**

In Mecklenburg-Vorpommern wurden seit 2005 folgende bezahlte Freistellungen nach dem Bildungsfreistellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (BfG) bewilligt:

**Tabelle 5: Anzahl bezahlter Freistellungen nach BfG in Mecklenburg-Vorpommern**

Jahr	Anzahl
2005	211
2006	276
2007	361
2008	503
2009	423
2010	449
<b>Gesamt</b>	<b>2.223</b>

Eine Unterscheidung nach weiblich und männlich ist nicht möglich. Branchen werden ebenfalls nicht erfasst.

**Niedersachsen:**

Die folgende Übersicht zeigt die Gesamtzahl der freigestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Teilnehmerströme zu den Veranstaltern mit Sitz in Niedersachsen oder außerhalb Niedersachsens.

**Tabelle 6: Anzahl freigestellter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Teilnehmerströme in und außerhalb des Landes Niedersachsen**

Jahr	Freigestellte Teilnehmende bei Veranstaltern mit Sitz					Freigestellte Teilnehmende ohne Angaben zu den Veranstaltern		Gesamt		
	in Niedersachsen				außerhalb Niedersachsens					
	NEBG-Einrichtungen		sonstige Veranstalter							
Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
2004	17.171	63,31	7.153	26,37	2.220	8,18	580	2,14	27.124	100
2005	18.545	60,71	6.460	21,15	3.793	12,42	1.749	5,71	30.547	100
2006	16.251	58,81	6.181	22,37	3.530	12,77	1.673	6,05	27.635	100
2007	17.504	58,68	6.939	23,26	4.126	13,83	1.262	4,23	29.831	100
2008	17.426	57,55	6.860	22,66	4.016	13,26	1.976	6,53	30.278	100
Gesamt	86.897	59,76	33.593	23,10	17.685	12,16	7.240	4,98	145.415	100

Im Berichtszeitraum 2004-2008 haben insgesamt 145.415 Personen an Bildungsveranstaltungen teilgenommen.

Die folgende Gegenüberstellung zeigt die Inanspruchnahme der Freistellung durch Frauen und Männer. Zum Vergleich ist ihr jeweiliger Anteil an der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Niedersachsen (= freistellungsberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) aufgeführt.

**Tabelle 7: Inanspruchnahme der Freistellung nach Geschlecht in Niedersachsen**

Jahr	Grundsätzlich freistellungsberechtigte Arbeitnehmer/innen				Anteil an der Freistellung			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2004	1.301.565	55,6	1.039.170	44,4	15.517	57,22	11.607	42,78
2005	1.273.903	55,26	1.031.548	44,47	16.784	54,94	13.763	45,06
2006	1.287.191	55,48	1.032.976	44,52	15.995	57,88	11.640	42,12
2007	1.314.539	55,78	1.041.988	44,22	17.506	58,68	12.325	41,32
2008	1.345.219	55,68	1.070.701	44,32	17.600	58,13	12.678	41,87

Im Jahr 2008 haben 30.278 Personen (ca. 1,3 %) Bildungsurlaubsveranstaltungen besucht, davon 58,13 % männlich und 41,87 % weiblich. Dieser Unterschied scheint ein lang anhaltender Trend sowohl in Europa als auch in Deutschland zu sein, der davon geprägt wird, wie sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern gestaltet und welche Bildungsabschlüsse sie erreichen.

**Nordrhein-Westfalen:**

Die Inanspruchnahme von Arbeitnehmerweiterbildung wird in Nordrhein-Westfalen aus Gründen der Reduzierung der Berichtspflichten nicht mehr erfasst. Sie wird auf rund 0,5 % geschätzt.

**Rheinland-Pfalz:**

Die Daten werden in Rheinland-Pfalz in einem zweijährlichen Turnus erhoben. Zum Erhebungszeitraum 2009/2010 können derzeit noch keine Angaben gemacht werden. Im Zeitraum von 2005/2006 nahmen in Rheinland-Pfalz 11.043 Personen Bildungsfreistellung in Anspruch (davon 5.976 im Jahr 2005, 5.067 in 2006), im Erhebungszeitraum 2007/2008 waren es 10.629 Personen (2007: 5.355, 2008: 5.274). Die weitere Aufstellung nach Geschlecht ist nach den Erhebungszeiträumen 2005/2006 und 2007/2008 gegliedert und liegt in prozentualer Aufteilung vor.

**Tabelle 8: Teilnehmende an Bildungsveranstaltungen mit Freistellung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz (BFG) in Rheinland-Pfalz**

	2005	2006	2007	2008
<b>Teilnehmende</b> an Bildungsveranstaltungen mit Freistellung nach dem BFG (gem. Rückmeldungen der Bildungsträger im Rahmen der Berichtspflicht)	5.976	5.067	5.355	5.274
	<b>insgesamt: 11.043</b>		<b>insgesamt: 10.629</b>	
davon <b>weiblich</b> (gem. Rückmeldungen der Bildungsträger im Rahmen der Berichtspflicht)	<b>insgesamt 43,0 %</b> <u>Aufteilung:</u> Arbeiterinnen: 2,7 % Angestellte: 36,8 % Auszubildende: 1,1 % Beamtinnen: 2,4 %		<b>insgesamt 30,8 %</b> <u>Aufteilung:</u> Arbeiterinnen: 1,8 % Angestellte: 24,8 % Auszubildende: 1,3 % Beamtinnen: 2,9 %	
davon <b>männlich</b> (gem. Rückmeldungen der Bildungsträger im Rahmen der Berichtspflicht)	<b>insgesamt 57,0 %</b> <u>Aufteilung:</u> Arbeiter: 26,2 % Angestellte: 23,1 % Auszubildende: 1,6 % Beamte: 6,1 %		<b>insgesamt 69,2 %</b> <u>Aufteilung:</u> Arbeiter: 32,6 % Angestellte: 27,5 % Auszubildende: 2,1 % Beamte: 7,0 %	

**Sachsen-Anhalt:**

Siehe Anlage 2.

**Schleswig-Holstein:**

Siehe Anlage 1.

Frage Nr. 2:

In welchen zehn Branchen ist die Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs am größten?

Antwort:

Auf die Beantwortung von Frage 1 wird verwiesen. Im Folgenden sind die von den Ländern übermittelten Informationen und Statistiken dargestellt:

**Berlin:**

Erhebungen zur Teilnahme nach Branchen erfolgen nicht. Nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz werden die Bildungsveranstaltungen nur nach ihrer Zugehörigkeit zur beruflichen oder politischen Weiterbildung unterschieden. Eine Befragung der Teilnehmenden nach ihrer Branchenzugehörigkeit erfolgt ebenfalls nicht. Es erfolgt eine Befragung zu den Betriebsgrößenklassen.

**Tabelle 9: Art der durchgeführten Bildungsveranstaltungen mit Berliner Bildungsurlaubsteilnehmern/innen**

Jahr	Berufliche Weiterbildung	Weiterbildung	Politische Bildung	Beide Bereiche
2005	56 %		41 %	3 %
2006	78 %		20 %	2 %
2007	75 %		22 %	3 %
2008	77 %		21 %	2 %
2009	80 %		17 %	3 %
2010	83 %		14 %	3 %

**Tabelle 10: Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Berliner Betrieben und Verwaltungen**

Jahr	Beschäftigte im öffentlichen Dienst	Private Arbeitgeber bis 20 Beschäftigte	Private Arbeitgeber 21 bis 100 Beschäftigte	Private Arbeitgeber über 100 Beschäftigte
2007	26,2 %	21,0 %	16,0 %	22,4 %
2008	20,4 %	17,1 %	18,3 %	21,8 %
2009	20,9 %	17,9 %	20,2 %	24,5 %
2010	13,6 %	20,2 %	21,2 %	26,0 %

Wegen unvollständiger Angaben der Bildungsträger ergeben sich in den Jahressummen nicht 100%.

**Brandenburg:**

Branchenbezogene Daten über die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung liegen nicht vor.

**Bremen:**

Es werden keine Angaben zu Branchen, sondern zu Beschäftigungsbereichen erhoben. Die Kategorien sind: Öffentlicher Dienst, Handel, Handwerk, Dienstleistung, Sonstige.

**Hamburg:**

Siehe Antwort 1.

**Hessen:**

Angaben zu Branchen, in denen die Inanspruchnahme am größten ist, liegen dem Hessischen Sozialministerium nicht vor. Die Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden lediglich nach wirtschaftssektoraler Zugehörigkeit erfasst:

**Tabelle 11:**

**Anspruchsberechtigte Teilnehmende nach wirtschaftssektoraler Zugehörigkeit:**

	2005	2006	2007	2008
Privatwirtschaft	6.030	6.031	6.698	6.394
Frauen	2.805	2.698	2.944	2.717
Männer	3.225	3.333	3.664	3.677
Öffentlicher Dienst	3.684	3.386	3.426	3.280
Frauen	2.194	2.179	2.223	2.094
Männer	1.490	1.207	1.203	1.186
Insgesamt	9.714*	9.417*	10.124*	9.674*
Frauen	4.999	4.877	5.167	4.811
Männer	4.715	4.540	4.867	4.863
Anspruchsberechtigte Teilnehmende insgesamt	9.880	9.518	10.398	10.289

\* Differenz zur Gesamtsumme nach Wirtschaftssektoren aufgrund fehlender Angaben der Träger.

Für die Jahre 2009-2010 liegen hierzu noch keine Angaben vor.

**Mecklenburg-Vorpommern:**

Eine Unterscheidung nach Branchen wird nicht erfasst.

**Niedersachsen:**

Die länderspezifischen Weiterbildungsberichtssysteme erheben in der Regel keine Sozialdaten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Zuordnung der Teilnehmenden zu den einzelnen Wirtschaftszweigen wird im Rahmen der Berichterstattung über das Niedersächsische Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG) nicht vorgenommen. Die Wahrnehmung der Bildungsurlaubs-



veranstaltungen ist sehr heterogen. Anhand der vorliegenden Daten lässt sich lediglich die betriebliche Herkunft der Teilnehmenden einordnen.

**Tabelle 12: Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben und Verwaltungen in Niedersachsen**

Jahr	Anteil der Teilnehmenden aus Betrieben mit													
	1 bis 9 Beschäftigte		10 bis 49 Beschäftigte		50 bis 99 Beschäftigte		100 bis 499 Beschäftigte		500 und mehr Beschäftigte		Öffentlicher Dienst		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
2004	1.444	5,3 2	3.048	11,2 4	2.906	10,7 1	4.335	15,9 8	11.030	40,6 7	4.361	16,0 8	27.124	100
2005	1.799	5,8 9	3.507	11,4 8	3.199	10,4 7	4.697	15,3 8	12.064	39,4 9	5.281	17,2 9	30.547	100
2006	1.693	6,1 3	3.564	12,9 0	2.699	9,77	4.420	15,9 9	11.545	41,7 8	3.714	13,4 4	27.635	100
2007	1.679	5,6 3	3.658	12,2 6	3.143	10,5 4	4.943	16,5 7	12.590	42,2 0	3.818	12,8 0	29.831	100
2008	1.642	5,4 2	3.646	12,0 4	2.958	9,77	5.287	17,4 6	13.118	43,3 3	3.627	11,9 8	30.278	100
Gesamt	8.257	5,6 8	17.423	11,9 8	14.905	10,2 5	23.682	16,2 9	60.347	41,5 0	20.801	14,3 0	145.415	100

Der Anteil der Teilnehmenden aus den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist mit 41,5 % der größte und relativ konstant.

**Nordrhein-Westfalen:**

In Nordrhein-Westfalen liegen über die branchenspezifische Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubes keine Daten vor. Sie werden nicht erhoben.

**Rheinland-Pfalz:**

Eine Auswertung nach Branchen wird in Rheinland-Pfalz nicht vorgenommen. Die Abfrage nach Beschäftigungsbereichen ergibt für die Zeiträume 2005/2006 und 2007/2008 folgendes Bild (prozentuale Aufteilung):

**Tabelle 13: Beschäftigungsbereiche Rheinland-Pfalz**

	2005	2006	2007	2008
Beschäftigungsbereiche (gem. Rückmeldungen der Bildungsträger im Rahmen der Berichtspflicht) <b>Privatwirtschaft</b>	<b>insgesamt 56,5 %</b> <u>Aufteilung:</u> weiblich: 16,3 % männlich: 40,2 %		<b>insgesamt 64,0 %</b> <u>Aufteilung:</u> weiblich: 18,1 % männlich: 45,9 %	
Beschäftigungsbereiche (gem. Rückmeldungen der Bildungsträger im Rahmen der Berichtspflicht) <b>öffentlicher Dienst</b>	<b>insgesamt 43,5 %</b> <u>Aufteilung:</u> weiblich: 27,5 % männlich: 16,0 %		<b>insgesamt 36,0 %</b> <u>Aufteilung:</u> weiblich: 14,0 % männlich: 22,0 %	

**Sachsen-Anhalt:**

Siehe Anlage 2.

**Frage Nr. 3:**

Hat die Bundesregierung Erkenntnisse über die volkswirtschaftlichen sowie betriebswirtschaftlichen Kosten und Nutzen von bezahlten Bildungsurlauben? Wenn ja, welche?

Antwort:

Erkenntnisse über die volkswirtschaftlichen sowie betriebswirtschaftlichen Kosten und Nutzen von bezahlten Bildungsurlauben liegen auf Bundesebene nicht vor. Die Länder haben hierzu folgende Antwortbeiträge zur Verfügung gestellt:

**Berlin:**

Das Land Berlin hat 2006 am Projekt „Landesweiterbildungs- und Freistellungsrecht im Informationskostenvergleich“ nach dem Standard-Kosten-Modell (SKM) teilgenommen. Daran waren 5 Bundesländer beteiligt. Neben Berlin waren dies Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. Die Projektleitung lag bei der Bertelsmann-Stiftung, die Messung wurde durch die Kienbaum Management Consultants GmbH durchgeführt. Das Projekt verfolgte im Wesentlichen 3 Ziele:

- Identifikation der Informationspflichten im Landesweiterbildungs-/ Bildungsfreistellungsrecht
- Ermittlung der Informationskosten zur Erfüllung der Informationspflichten
- Darstellung der Kostenunterschiede durch unterschiedliche rechtliche Regelungen.

Nach dem Länderbericht Berlin vom 23.10.2006 ist die Anzahl der abgeleiteten Informationspflichten in Berlin überschaubar. Sie umfassten 2005 insgesamt für alle anerkannten Veranstaltungen 345.792 €. Anbei die Berechnung der Informationskosten nach dem SKM-Bericht:

**Tabelle 14: Informationskosten nach dem SKM-Bericht in Berlin**

Kennntnisnahme der Bildungsfreistellung durch den Arbeitgeber:	74.640 €
Antrag auf Anerkennung einer Veranstaltung durch den Veranstalter:	67.839 €
Antrag auf Anerkennung einer Wiederholungsveranstaltung durch den Veranstalter:	115.790 €
Antrag auf Anerkennung einer gleichen Veranstaltung durch den Veranstalter:	9.749 €
Ausstellen einer Bescheinigung über die Anmeldung an der Veranstaltung und deren Anerkennung durch den Veranstalter:	38.887 €
Ausstellen einer Bescheinigung über die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung durch den Veranstalter:	38.887 €
Summe:	345.792 €

Die den Arbeitgebern auferlegten Informationskosten sind relativ gering. Die Belastung der Veranstalter mit Informationskosten ist insgesamt höher als die der Arbeitgeber, wobei die Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen bei den Veranstaltern den größten Teil der Informationskosten ausmachen.

Untersuchungen zum Nutzen von bezahlten Bildungsurlauben wurden nicht erstellt.

**Brandenburg:**

Zur Frage der Weiterbildungserträge wird auf den Bericht „Bildung in Deutschland 2010“, Teil G, Seite 146 ff., verwiesen. Aus diesen Daten wären ggf. Schlussfolgerungen über die volkswirtschaftlichen sowie betriebswirtschaftlichen Kosten und Nutzen zu ziehen. Gesonderte Erkenntnisse liegen im Land Brandenburg nicht vor.

**Hamburg:**

Siehe Antwort 1.

**Hessen:**

Mit Vorlage der bereits erwähnten Statistischen Berichte über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) wird regelmäßig die Kostenbelastung der hessischen Arbeitgeber durch die Freistellung für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub anhand einer Modellrechnung geschätzt. Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass diese Schätzung die Kosten der Arbeitgeber für die Freistellung hessischer Beschäftigter, die an Veranstaltungen teilnehmen, die nach den Bildungsurlaubsgesetzen anderer Bundesländer anerkannt sind, nicht berücksichtigen kann, da diese Daten nicht erfasst werden (§ 10 Abs. 4 HBUG ermöglicht eine solche Teilnahme, wenn die Veranstaltungen den Bestimmungen des HBUG entsprechen). Die zuletzt vorgelegte Schätzung freistellungsbedingter Personalkosten hessischer Arbeitgeber bezieht sich auf die Jahre 2007/2008: Dabei wurden unter

Berücksichtigung des beruflichen Status der zu Bildungsurlaubszwecken freigestellten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf der Basis des Durchschnittsverdienstes der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. Auszubildenden unter Einbeziehung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung die Kosten für die Lohnfortzahlung während des Bildungsurlaubs geschätzt. Bei einem Freistellungszeitraum von fünf Tagen pro Jahr ergeben sich für 2007 und 2008 durchschnittliche Kosten in Höhe von rund 12 Millionen Euro jährlich. Ausschließlich auf die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber bezogen, ergeben sich nach der oben beschriebenen Modellrechnung im Berichtszeitraum 2007/2008 für die Bildungsurlaubsteilnehmerinnen und -teilnehmer aus der Privatwirtschaft insgesamt rund 16 Millionen Euro freistellungsbedingte Personalkosten. Dies entspricht einem Anteil von rund 0,01 v. H. an den Gesamtpersonalkosten der hessischen Privatwirtschaft.

**Tabelle 15:**

**Geschätzte Arbeitgeberkosten für Bildungsurlaubsfreistellung**

	2007	2008
Anzahl der <b>anspruchsberechtigten</b> Teilnehmerinnen und Teilnehmer	10.398	10.259
<b>geschätzte Arbeitgeberkosten insgesamt (in Euro)</b>	11,7 Mio.	11,9 Mio.
geschätzte Arbeitgeberkosten im öffentlichen Dienst (in Euro)	3,9 Mio.*	4,0 Mio.*
<b>geschätzte Arbeitgeberkosten der Privatwirtschaft (in Euro)</b>	7,7 Mio.*	7,8 Mio.*

\* Abweichungen zur Gesamtsumme aufgrund von Rundungen

**Niedersachsen:**

Die volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Kosten und Nutzen von bezahlten Bildungsurlauben werden in Niedersachsen nicht erhoben.

Der Nutzen des niedersächsischen Bildungsurlaubes ist neben der gesetzlichen Auftragsbestimmung auch durch die generellen Funktionen der Weiterbildung (Orientierung, Partizipation, Urteilsbildung und Qualifizierung) inhaltlich und bildungspolitisch fundiert. Mit dem NBildUG wurde insbesondere ein ganzheitlicher Ansatz intendiert, der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Wechselwirkung mit Staat, Gesellschaft, Familie und Beruf in den Mittelpunkt stellt. Die Einführung und Weiterentwicklung des NBildUG erfolgte u. a. mit dem Ziel, eine Ausweitung der Teilnehmerstruktur in der Weiterbildung zu erreichen und um der Unterrepräsentation sozial und bildungsbenachteiligter Bevölkerungsgruppen entgegen zu wirken.

Angesichts des schnellen Wandels des Arbeitsmarktes und seiner gestiegenen und weiter steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften entwickelt sich der Bildungsurlaub in Niedersachsen zunehmend zum Instrumentarium der beruflichen (Weiter-)Qualifizierung.

Über den Berichtszeitraum 2004-2008 hinweg wurden überwiegend Veranstaltungen im Bereich der beruflichen Bildung angeboten. Diese stärkere inhaltliche Orientierung des Bildungsurlaubs hin zur beruflichen Bildung ist u. a. auch durch die aktuellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (Kurzarbeit und zunehmender Qualifikationsbedarf) bedingt.

Die betriebswirtschaftlichen Kosten von bezahlten Bildungsurlauben werden in Niedersachsen angesichts der umfangreichen statistischen Hürden sowie des nicht abschätzbaren Nutzens einer solchen Datenerhebung (Sozialdaten der Teilnehmer, Vielfalt der Herkunftsbranchen und Tarifverträge, etc.) nicht ermittelt. Trotz gelegentlicher Kritik an den Inhalten ist der Bildungsurlaub in Niedersachsen ein wichtiges Bildungsinstrument, das vor allem mit Blick auf den künftigen Fachkräftebedarf sowohl im Interesse des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers liegt bzw. liegen sollte. Einzelne Arbeitgeberverbände in Niedersachsen beteiligen sich selbst mit ihren Weiterbildungseinrichtungen an dem Bildungsurlaub mit eigenen Bildungsangeboten.

#### **Nordrhein-Westfalen:**

Die Kosten für die Freistellung im Rahmen des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes sind Bestandteil der Weiterbildungsaufwendungen der Betriebe. Daten aus Nordrhein-Westfalen liegen dazu nicht vor.

#### **Rheinland-Pfalz:**

Bildungsfreistellung bietet nach wie vor den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz die Chance, am Prozess des lebenslangen Lernens teilzuhaben. Sie schafft die individuellen Voraussetzungen für berufliche Weiterentwicklung und gesellschaftliche Teilhabe und trägt dadurch zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft bei.

#### Fragen zum ILO-Übereinkommen Nr. 140

Frage Nr. 4:

Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Verpflichtungen aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 140 erfüllt sind, obwohl bisher nicht alle Bundesländer das Übereinkommen in geltendes Recht umgesetzt haben? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Nach Artikel 2 des Übereinkommens über den bezahlten Bildungsurlaub hat jedes Mitglied „eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den in-

nerstaatlichen Verhältnissen angepasst sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern". In Artikel 5 heißt es: „Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.“ Das Übereinkommen überlässt den Vertragsstaaten damit bewusst die Form, in der sie ihre Verpflichtung erfüllen.

Als Deutschland das ILO-Übereinkommen 140 im Jahr 1976 ratifizierte, entsprach die Situation in Deutschland bereits weitgehend den im Übereinkommen niedergelegten Verpflichtungen. Der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub bzw. Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke ist heute in der Mehrzahl der Länder der Bundesrepublik durch Landesgesetze geregelt. Zusätzlich sind Regelungen in Tarifverträgen vereinbart worden. Damit sind die Verpflichtungen der Bundesrepublik aus dem oben genannten Abkommen erfüllt.

Frage Nr. 5:

Warum ist das 1974 ratifizierte ILO-Übereinkommen Nr. 140 noch nicht in allen Bundesländern umgesetzt?

Antwort:

Nach Auffassung der Bundesregierung sind die Verpflichtungen der Bundesrepublik aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 140 erfüllt.

Frage Nr. 6:

Welche Bundesländer haben das Übereinkommen noch nicht umgesetzt und warum?

Antwort:

Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen haben bislang keine gesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub. Die Länder haben hierzu wie folgt geantwortet:

**Baden-Württemberg:**

Baden-Württemberg hat dieses Übereinkommen nicht ratifiziert und sieht deshalb auch keinen formalen Handlungsbedarf. Die Zuständigkeit für Bildungsfreistellung ("Bildungsurlaub") liegt bei den jeweiligen Bundesländern. Die baden-württembergische Bildungspolitik sieht die Bedeutung des lebenslangen Lernens. Im Rahmen der vom Landtag Baden-Württemberg eingerichteten Enquête-Kommission "Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft - Berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung" wurden in Jahr 2010 konkrete Handlungsempfehlungen für das Land erarbeitet. Weiterhin richtet die Landesregierung im Jahr 2011 ein Bündnis für lebenslanges Lernen aus Akteuren der Weiterbildung ein, das die Handlungsempfehlungen der Enquête-Kommission im Bereich des lebenslangen Lernens umsetzen soll.

Darüber hinaus begrüßt die Landesregierung ausdrücklich auch Übereinkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern im Hinblick auf die (Weiter-)Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie beispielsweise im *Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg* vom 19.06.2001. Auch begrüßt und unterstützt sie die vielfältigen formalen, non-formalen und informellen Lernaktivitäten der Bürgerinnen und Bürger. Nach der letzten länderspezifischen Auswertung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) aus dem Jahr 2007 für Baden-Württemberg ist die Weiterbildungsteilnahme in Baden-Württemberg im allgemeinen Weiterbildungsbereich überdurchschnittlich, im beruflichen Bereich liegt sie im Bundes-schnitt.

### **Bayern:**

In Bayern ist der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub nicht gesetzlich geregelt. Die Freistellung während der Arbeitszeit für Bildungszwecke kann und sollte zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Dieses Verfahren entspricht den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten in Deutschland, die die Regelung wesentlicher Aspekte der Arbeitsverhältnisse durch die Tarifvertragsparteien vorsehen. Darüber hinaus sieht sich Bayern nicht in der Verantwortung, die Umsetzung des vom Bund ratifizierten ILO-Übereinkommens sicherzustellen.

### **Sachsen:**

Nach den der Staatsregierung bekannten Untersuchungen (aktuelle Förderzahlen des Bundes zur Inanspruchnahme der Bildungsprämie, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung "Trends der Weiterbildung" 2008, Marktforschungsunternehmen TNS Infratest Sozialforschung "Weiterbildung in Sachsen" - Sonderauswertung des Berichtssystems Weiterbildung 2004) führt das Instrument des Bildungsurlaubes nicht zu erhöhter Beteiligung an Weiterbildung. Beschäftigte in Sachsen beteiligen sich im innerdeutschen Vergleich auch ohne Bildungsurlaub überdurchschnittlich an Weiterbildung. International gibt es im Vergleich zu Ländern, die aufgrund zwingender gesetzlicher Regelungen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, keinerlei Hinweise für eine bessere wirtschaftliche Entwicklung oder ein höhere Lebenszufriedenheit. Bildungsurlaub greift zudem nicht bei besonders effizienten Formen der Weiterbildung wie Erfahrungsaustausch, Fachworkshops, Fachzeitschriften u. ä.

Da das Ausmaß des künftigen Bildungsnutzens wie auch dessen Verteilung auf Arbeitgeber, Bildungsteilnehmer und ggf. Dritte zum Zeitpunkt der Bildungsentscheidung häufig für die Beteiligten kaum prognostizierbar ist, hält die Staatsregierung eine geeignete und möglichst unbürokratische Förderung der Weiterbildung für ein wirksames Instrument, um eine hohe Weiterbildungsbeteiligung zu erreichen. Auf die geplante Einführung des so genannten "Individuellen Förderverfahrens" im Rahmen der ESF-Richtlinie "Berufliche Bildung" wird in diesem Zusam-

menhang verwiesen. Dies soll ergänzend zur bereits etablierten Bildungsprämie des Bundes Erwerbstätige bei der Weiterbildung individuell unterstützen. Der Programmstart ist für das Jahr 2011 vorgesehen. Zugleich wird durch diese Förderansätze die Eigenverantwortung der Unternehmen und der Beschäftigten gestärkt.

Eine gesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub wird von der Staatsregierung als unnötiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit erachtet. Dies würde insbesondere die von der Wirtschaft ohnehin schon als zu hoch angesehene staatliche Reglementierung unnötigerweise erhöhen. Die Staatsregierung arbeitet an der Reduzierung von Vorschriften, Gesetzen und Verordnungen, um Ansiedlung und Fortentwicklung von Unternehmen weiter zu fördern.

**Thüringen:**

Das Bundesland Thüringen hat bisher noch kein eigenes Bildungsurlaubsgesetz erlassen. Eine Begründung hierfür wurde gegenüber der Bundesregierung nicht angegeben.

Frage Nr. 7:

In welcher Form ist das Übereinkommen Nr. 140 in den jeweiligen Bundesländern umgesetzt und wo liegen die Unterschiede bei der Umsetzung?

Antwort:

**Berlin:**

Das Übereinkommen Nr. 140 wurde in Form des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes (BiUrlG) in der Fassung vom 24.10.1990 (GVBl. S. 2209), zuletzt geändert durch Artikel X des Gesetzes vom 17.05.1999 (GVBl. S. 178), umgesetzt. Es gelten weiterhin die Ausführungsvorschriften über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz (AV BiUrlG) vom 3. September 1991 (ABl. S. 1965).

**Brandenburg:**

Im Land Brandenburg wurde das Übereinkommen Nr. 140 durch das Brandenburgische Weiterbildungsgesetz (BbgWBG) vom 15. Dezember 1993 umgesetzt. Die Bildungsfreistellung zur Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der beruflichen, kulturellen oder politischen Weiterbildung ist im 4. Abschnitt dieses Gesetzes geregelt. Die Voraussetzungen der Anerkennung von Veranstaltungen der Bildungsfreistellung sind in der Bildungsfreistellungsverordnung (BFV) vom 21. Januar 2005 festgelegt.



**Bremen:**

Die Länder sind kraft konkurrierender Gesetzgebungskompetenz befugt, arbeitsrechtliche Regelungen zur Arbeitnehmerweiterbildung zu treffen. Bremen hat bereits 1974 in Form des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes (BremBUG) von dieser Kompetenz Gebrauch gemacht und damit die im ILO-Übereinkommen 140 über den bezahlten Bildungsurlaub festgelegten Ziele weitgehend umgesetzt. Das Gesetz und die entsprechende Durchführungsverordnung sind diesem Schreiben beigelegt (siehe Anlagen 6 und 7), damit die Unterschiede bei der Umsetzung durch die Länder deutlich werden.

**Hamburg:**

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat mit dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz (HmbBUG) sowie der Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen (AVO) eine Rechtsgrundlage für die Bildungsfreistellung geschaffen und ist damit dem ILO-Übereinkommen Nr. 140 gefolgt.

**Hessen:**

In Hessen trat das erste Bildungsurlaubsgesetz für Auszubildende und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres zum 1. Januar 1975 und das zweite für alle hessischen Beschäftigten geltende Bildungsurlaubsgesetz zum 1. Januar 1985 in Kraft. Dieses wurde grundlegend durch Gesetz vom 7. Juli 1998 geändert, die Änderungen traten zum 1. Januar 1999 in Kraft.

Aufgrund der erforderlichen Anpassung an die EG-Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG erfolgte zum 28.12.2009 eine weitere Gesetzesänderung. Das Land Hessen hat die in Frage kommenden landesrechtlichen Vorschriften in einem Artikelgesetz, dem „Hessischen Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12.12.2006 über Dienstleistungen und zur Änderung von Rechtsvorschriften“ vom 15.12.2009 angepasst. Die Anpassung des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes und der Verordnung zu diesem Gesetz sind in Artikel 17 und 18 geregelt. Aufgrund der Gesetzesanpassung ist es möglich, dass auch kommerzielle Bildungseinrichtungen und solche, die ihren Sitz im Ausland haben, als Träger für die Durchführung von Bildungsurlaub in Hessen anerkannt werden können.

**Mecklenburg-Vorpommern:**

Das Übereinkommen Nr. 140 wurde in Mecklenburg-Vorpommern durch Erlass des Bildungsfreistellungsgesetzes und der dazugehörigen Durchführungsverordnung umgesetzt.

### **Niedersachsen:**

Das Land Niedersachsen hat am 17.12.1974 das Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer verabschiedet.

Inzwischen werden in Niedersachsen Bildungsmaßnahmen in folgenden Bereichen anerkannt:

- Berufliche Bildung
- Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Veranstaltungen gem. § 11 Abs. 5 NBildUG (für Abgeordnete)
- Politische oder wert- und normorientierte Bildung
- Allgemeine Bildung.

Da in Niedersachsen das Ehrenamt eine hohe Bedeutung hat, werden auch die Qualifizierungen zur Ausübung der Ehrenämter im Rahmen des NBildUG gefördert.

### **Nordrhein-Westfalen:**

In Nordrhein-Westfalen wurde das ILO-Abkommen Nr. 140 mit dem „Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)“ - vom 6. November 1984 umgesetzt. Das AWbG wurde zuletzt am 8. Dezember 2009 novelliert.

Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben, Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung in anerkannten Bildungsveranstaltungen bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Die Freistellung beträgt fünf bzw. in Ausnahmefällen mindestens drei aufeinanderfolgende Tage. Innerhalb zusammenhängender Wochen kann Arbeitnehmerweiterbildung auch für jeweils einen Tag in der Woche in Anspruch genommen werden, sofern bei der Bildungsveranstaltung inhaltliche und organisatorische Kontinuität gegeben ist. Betrieblich oder dienstlich veranlasste Bildungsveranstaltungen können arbeitgeberseitig bis zu zwei Tagen auf die Bildungsfreistellung angerechnet werden.

### **Rheinland-Pfalz:**

In Rheinland-Pfalz trat zum 1. April 1993 das Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz BFG) in Kraft. Dieses wird ergänzt durch die Landesverordnung zur Durchführung des Bil-

dungsfreistellungsgesetzes (BFGDVO) vom 8. Juni 1993. Zu Ihrer Information fügen wir Ihnen das Gesetz und die Landesverordnung bei.

**Sachsen-Anhalt:**

Das Land Sachsen-Anhalt hat die Umsetzung in Form des Gesetzes zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998 vorgenommen (siehe Anlage 3).

**Schleswig-Holstein:**

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist in Schleswig-Holstein geregelt im Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG). (Siehe Anlage 4.)

Zur aktuellen Auffassung und Absicht der Landesregierung zur Bildungsfreistellung wird auf die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion des Südschleswigschen Wählerverbandes „Die schleswig-holsteinische Erwachsenen- und Weiterbildung“ (s. Anlage 5), insbesondere auf die Fragen 3, 4, 5 und 8 verwiesen.

**Frage Nr. 8:**

Teilt die Bundesregierung die Auffassung des Kultusministeriums von Baden-Württemberg, dass das Übereinkommen Nr. 140 seitens der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde und daher der Bund für die Umsetzung Sorge zu tragen habe und dies keine Aufgabe der Bundesländer sei?

**Antwort:**

Nach Artikel 19 Absatz 5 b) und 6 b) der ILO-Verfassung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die ILO-Normen den gesetzgebenden Körperschaften, die für die Umsetzung dieser Normen in innerstaatliches Recht zuständig sind, vorzulegen. Die Bundesregierung hat vor der Entscheidung über die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 140 die Länder im Rahmen der Prüfung der Ratifizierbarkeit beteiligt. Wie in der Antwort auf Frage 5 dargestellt, ist nach den Regeln des Föderalismus in Deutschland die Schaffung gesetzlicher Grundlagen zur Umsetzung des ILO-Übereinkommens Nr. 140 über den bezahlten Bildungsurlaub Sache der Länder. Diese sind in diesem Rahmen zur Umsetzung des Übereinkommens in innerstaatliches Recht verpflichtet und müssen entscheiden, in welcher Form sie dieser Verpflichtung nachkommen.

**Frage Nr. 9:**

Was hat die Bundesregierung unternommen, damit das ILO-Übereinkommen Nr. 140 von allen Bundesländern umgesetzt wird und welche Instrumente stehen der Bundesregierung zur Verfügung, um die Bundesländer zu verpflichten, das ILO-Übereinkommen umzusetzen?

Antwort:

Da die Verpflichtungen aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 140 nach Auffassung der Bundesregierung erfüllt sind (vgl. Antwort zu Frage 4), sieht die Bundesregierung keinen Anlass, gegenüber den Ländern darauf hinzuwirken, dass diese einer Umsetzungspflicht nachkommen.

Frage Nr. 10:

Was haben die Bundesregierung und die Landesregierungen unternommen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ländlichen Raum, in Kleinbetrieben, im Schicht- oder Saisonbetrieb arbeitend bzw. mit Familienpflichten nicht vom bezahlten Bildungsurlaub ausgeschlossen werden?

Antwort:

**Berlin:**

Um möglichst vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Teilnahme am Bildungsurlaub zu ermöglichen, setzt das Land Berlin auf ein umfassendes und niedrig schwelliges Informations- und Beratungsangebot zur Weiterbildung.

Das Internetportal ([www.bildungsberatung-berlin.de](http://www.bildungsberatung-berlin.de)) ist die zentrale Anlaufstelle für Ratsuchende zum Thema Bildung und Weiterbildung in Berlin. Es dient als Informations- und Kommunikationshilfe und erleichtert Interessierten den Zugang zu den umfangreichen (Weiter-)Bildungsangeboten im Land Berlin. Ratsuchende erhalten hier einen Überblick über die Angebote, Beratungsschwerpunkte und Adressen der Berliner Beratungsstellen. Über verschiedene Suchfunktionalitäten können sie auf dem Portal die für sie geeignete Beratungsstelle finden und den Kontakt direkt aufnehmen. Unabhängig von Beratungszeiten und -orten kann eine E-Mail- oder Chatberatung in Anspruch genommen werden. Zudem können sich Ratsuchende untereinander über ihre Erfahrungen austauschen. Literaturtipps, Weblinks und Informationen zum Thema Lebenslanges Lernen runden das Angebot ab.

Die Weiterbildungsdatenbank Berlin [www.wdb-berlin.de](http://www.wdb-berlin.de) steht seit vielen Jahren als multimediales Informationszentrum im Internet zur Verfügung und bietet umfassende Recherchemöglichkeiten nach Angeboten und Anbieterinnen und Anbietern beruflicher Weiterbildung in Berlin. Recherche und Veröffentlichung der Bildungsangebote erfolgen im gemeinsamen Suchportal der Weiterbildungsdatenbanken Berlin und Brandenburg [www.wdb-suchportal.de](http://www.wdb-suchportal.de). Die Weiterbildungsdatenbank hat den Anspruch, den Nutzerinnen und Nutzern aktuelle Angebote zur Verfügung zu stellen. Deshalb werden Bildungsangebote, deren Beginn länger als einen Monat zurückliegt oder die länger als ein Jahr nicht aktualisiert wurden, in der Datenbank nicht veröffentlicht. Der Datenbestand wird täglich aktualisiert. Im Jahr 2009 standen durchschnittlich 45.000 Bildungsangebote von rund 800 Bildungsanbietern aus Berlin und Brandenburg zur Re-

cherche zur Verfügung. Die Weiterbildungsanbieter haben die Möglichkeit, die nach Berliner Bildungsurlaubsgesetz anerkannten Veranstaltungen zu kennzeichnen.

Voraussetzung für die Freistellung nach Berliner Bildungsurlaubsgesetz ist die Teilnahme an einer anerkannten Bildungsveranstaltung. Die Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen als Bildungsurlaub müssen dazu von den Bildungsträgern gestellt werden. Um das Antragsprocedere zu vereinfachen und zu beschleunigen, können seit August 2010 die Veranstalter online die Anträge auf Anerkennung ihrer Veranstaltungen stellen. Daneben wurde durch Neugestaltung der Internetplattform Plattform das Informationsangebot für die Bürgerinnen und Bürger verbessert. Tagesaktuell werden die anerkannten Veranstaltungen auf der Website der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aufgelistet. Aktuell wird an der Programmierung einer Schnittstelle zur Weiterbildungsdatenbank Berlin gearbeitet um auch dort ein tagesaktuelles Angebot der anerkannten Veranstaltungen bereit zu stellen.

#### **Brandenburg:**

Der Rechtsanspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung schließt die genannten Zielgruppen ein. Bei Veranstaltungen der Bildungsfreistellung von Heimbildungsstätten ist bei Bedarf Kinderbetreuung sicherzustellen (§ 25 Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz - BbgWBG). Bei Ablehnung einer beantragten Freistellung aus gesetzlich genannten Gründen (zwingende betriebliche Belange, Urlaubsansprüche mit sozialem Vorrang, Kleinbetriebeschutzklausel) ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt bis zum Ablauf des folgenden Kalenderjahres zu gewähren (§ 18 BbgWBG).

#### **Bremen:**

Das Bremische Bildungsurlaubsgesetz sieht einen Gesamtanspruch bezahlter Freistellung im Umfang von fünf Arbeitstagen pro Jahr vor, stellt aber frei, in welchen zeitlichen Einheiten dieser Anspruch realisiert wird. Dadurch ist gewährleistet, dass grundsätzlich alle Zielgruppen ein ihrem Zeitbudget entsprechendes Angebot wählen können.

#### **Hamburg:**

Mit dem HmbBUG besteht eine Rechtsgrundlage, die auf alle Arbeitnehmer Anwendung findet und somit keinen Personenkreis vom bezahlten Bildungsurlaub ausschließt.

#### **Hessen:**

Nach § 11 Abs. 1 Ziffer 4 des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) müssen die Bildungsurlaubsveranstaltungen jeder Person offen stehen. Ein Ausschluss von Beschäftigten im ländlichen Raum, von Beschäftigten aus Kleinbetrieben von

Schicht- oder Saisonarbeitern oder von Beschäftigten mit Familienpflichten ist daher ausgeschlossen. Die Hessische Landesregierung hat keinen Einfluss auf die gezielte Ansprache der genannten Zielgruppen. Die Bildungsurlaubsangebote erfolgen nur von Seiten der nach dem HBUG für die Durchführung von Bildungsurlaub anerkannten Träger. Allerdings unterstützt die Landesregierung die Träger in jährlich stattfindenden Treffen beim Erfahrungsaustausch zu allen die Umsetzung des Gesetzes betreffenden Fragen, wozu auch die mögliche Akquise neuer Zielgruppen gehört. Nach den zuletzt vorgelegten statistischen Angaben der Träger zur Teilnehmerstruktur für das Jahr 2008 ist festzustellen, dass mit 57,6 % die meisten Teilnehmenden aus Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten kommen, während Teilnehmende aus Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten mit 4,3 % unterrepräsentiert sind. Weitere statistische Angaben zu den o. g. Zielgruppen liegen nicht vor.

### **Mecklenburg-Vorpommern:**

In Mecklenburg-Vorpommern steht der Freistellungsanspruch grundsätzlich allen Beschäftigten zu. Für Beschäftigte, die regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche oder in Wechselschicht arbeiten, erhöht sich der Anspruch gem. § 3 Abs. 2 Bildungsfreistellungsgesetz von fünf auf sechs Tage.

### **Niedersachsen:**

Um die Bildungsbedürfnisse der Erwachsenen und auch der oben genannten Zielgruppen berücksichtigen zu können, hat das Land Niedersachsen eine leistungsstarke, plurale und gesetzlich verankerte Infrastruktur in der Erwachsenen- und Weiterbildung aufgebaut. Ziel der Landesförderung ist die Sicherstellung des bedarfsgerechten und flächendeckenden Bildungsangebots auch im Bereich des Bildungsurlaubs. Durch die Förderung auf hohem Niveau können auch die Bildungsurlaubsveranstaltungen kostengünstig angeboten werden.

Zu den nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz (NBEG) förderfähigen Einrichtungen der Erwachsenenbildung gehören:

- Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen e.V.
- Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e. V.
- Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
- Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen
- Katholische Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e. V.
- Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e. V.
- Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e. V.
- 61 Volkshochschulen und 22 Heimvolkshochschulen.

Niedersachsen ist als Flächenland stark ländlich strukturiert. Rund zwei Drittel der Bevölkerung leben im ländlichen Raum. Deshalb gehört hier die Bildungsarbeit im ländlichen Raum zu den Kernaufgaben der Erwachsenenbildung. Sie ist durch große Entfernungen und durch die geringe Bevölkerungsdichte gekennzeichnet. Da sie jedoch im besonderen Maße zur Chancengleichheit und zu einem sozialen Miteinander beiträgt und eine Benachteiligung der ländlichen Bevölkerung im Bildungsbereich verhindert, ist sie unverzichtbar.

Knapp 60 % aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsurlaubsveranstaltungen besuchen die Angebote der anerkannten Träger/Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Dieses ist sicherlich ein Indiz für die Qualität der Bildungsangebote, die von den anerkannten Trägern der Erwachsenenbildung gemacht werden. Die Qualität anerkannter Bildungsveranstaltungen, ihre Erreichbarkeit sowie die Abkömmlichkeit der Teilnehmer/innen spielen letztendlich eine bedeutende Rolle für die Teilnahme.

#### **Nordrhein-Westfalen:**

Die nordrhein-westfälische Landesregierung will die Angebote des lebensbegleitenden Lernens ausbauen. Die seit 2005 erfolgten Kürzungen bei den Mitteln des Weiterbildungsgesetzes werden zurückgenommen.

Mit den Mitteln des Weiterbildungsgesetzes soll in allen Städten und Gemeinden ein am gesellschaftlichen und individuellen Bedarf orientiertes Bildungsangebot gewährleistet werden, das die Berufs- und Lebenschancen der Menschen erhöht, sie ermutigt, sich demokratisch zu engagieren und damit die Zukunftsperspektiven von Gesellschaft und Wirtschaft stützt. Dieser Zielsetzung entspricht die in Nordrhein-Westfalen vorhandene vielfältige Landschaft der Weiterbildungsträger in öffentlicher Verantwortung, die in ihrer Pluralität unterschiedlichsten Anforderungen gerecht werden. Außerdem wird die Landesregierung gemeinsam mit den Trägern prüfen, wie eine flächendeckende Weiterbildungsberatung geschaffen werden kann.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheiden, ob, wo und wie sie sich über eine Freistellung von der Arbeit weiterbilden. Aufgabe der Weiterbildungseinrichtungen ist es, sich auf diese Nachfrage über entsprechende auf die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer ausgerichtete Angebote einzustellen.

#### **Rheinland-Pfalz:**

Seit Inkrafttreten des BFG zum 1. April 1993 haben Beschäftigte in Rheinland-Pfalz einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber (vgl.

BFG § 1 Abs. 1). Dieser Anspruch beläuft sich auf zehn Arbeitstage für jeden Zeitraum zweier aufeinanderfolgender Kalenderjahre; bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von mehr bzw. weniger als fünf Tagen pro Woche erhöht bzw. verringert sich der Anspruch entsprechend (vgl. BFG § 2 Abs. 1). Damit sind Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen, andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, Beamtinnen und Beamte im Sinne von § 1 des Landesbeamtengesetzes Rheinland-Pfalz sowie Richterinnen und Richter im Sinne von § 1 Abs.1 Satz 1 des Landesrichtergesetzes für Rheinland-Pfalz angesprochen (vgl. BFG § 1 Abs. 2 und 3). Besondere Rücksicht wird im BFG auf Klein- und Mittelbetriebe genommen, die i. d. R. weniger als 50 Beschäftigte haben. Diesen wird pro Tag und freigestellten Beschäftigten auf Antrag z. Zt. ein pauschalierter Betrag von 54,30 € erstattet (vgl. BFG § 8, Durchführungsverordnung zum BFG §§ 9-13).

#### **Sachsen-Anhalt:**

Die Personengruppen (Ländl. Raum, Kleinbetriebe) wurden durch minimale Mindestregelungen im Gesetz berücksichtigt. Ebenso wurden Schichtarbeiter bzw. Arbeitnehmer/-innen mit 6- und 7-Tage Wochen entsprechend berücksichtigt.

#### **Schleswig-Holstein:**

§ 6 BFQG regelt die Anspruchsberechtigten von Bildungsfreistellung. Gem. § 7 Abs. 2 BFQG erhöht sich der Anspruch von fünf auf sechs Arbeitstage, wenn regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche oder in Wechselschicht gearbeitet wird.

#### **Frage Nr. 11:**

Wurden seit 2005 Beschwerden von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden beim Verwaltungsrat der ILO über eine unzureichende Umsetzung des ILO - Übereinkommens Nr. 140 in der Bundesrepublik Deutschland eingereicht? Wenn ja, welcher Art waren diese Beschwerden und welche Konsequenzen hatten sie?

#### **Antwort:**

Die Bundesregierung hat aufgrund der nach der ILO-Verfassung bestehenden Verpflichtung zuerst 1979 und dann in regelmäßigen Zeitabständen (zuletzt 2008) an die ILO über die Durchführung des Übereinkommens 140 berichtet und dabei die im jeweiligen Berichtszeitraum eingetretenen Änderungen im Bereich von Bund und Ländern ausführlich dargestellt. Die Sozialpartner werden in die Berichterstattung regelmäßig einbezogen. Der ILO-Sachverständigenausschuss, der die Durchführungsberichte prüft, hat bislang keinen Anlass für Bemerkungen oder direkte Anfragen zu der Situation in Deutschland gesehen. Über Beschwerden von Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden beim ILO-Verwaltungsrat ist der Bundesregierung nichts bekannt.



Frage Nr. 12:

Wie bewertet die Bundesregierung den bezahlten Bildungsurlaub vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des Konzepts des lebenslangen Lernens?

Antwort:

Deutschland hat sich vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung zum Ziel gesetzt, sein Aus- und Weiterbildungssystem in Qualität und Wirkungsbreite grundlegend zu verbessern und damit einen wichtigen Beitrag zur mittel- und langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfes zu leisten. Auf dem Bildungsgipfel im Oktober 2008 haben die Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder hierzu einen umfassenden Maßnahmenkatalog verabschiedet, der von frühkindlicher Bildung über die Schul- und Berufsausbildung bis zur beruflichen Weiterbildung reicht. Gute Rahmenbedingungen für bezahlten Bildungsurlaub tragen dazu bei, eine erhöhte Beteiligung am lebenslangen Lernen in Deutschland zu erreichen.