

**Thüringer Landtag**  
**6. Wahlperiode**

---

Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport

7. Sitzung am 26. Mai 2015

**Wortprotokoll**  
(zugleich Beschlussprotokoll)

Beginn der Sitzung:	09.01 Uhr
Unterbrechung der Sitzung:	13.55 Uhr bis 14.18 Uhr
Ende der Sitzung:	16.55 Uhr

**Tagesordnung:****Einzigster Punkt der Tagesordnung:  
Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz  
(ThürBfG)**

Gesetzentwurf der Landesregierung

– Drucksache 6/348 –

dazu:– Vorlage 6/282 –

– Zuschriften 6/53/54/55/60/61/62/63

64/65/66/67/68/69/70/71/72/73/74/75/

76/77/78/79/80/82/81/83/84/85/86/87/

88 –

hier: Anhörung in öffentlicher Sitzung gemäß  
§ 79 Abs.1 GO**Ergebnis:****nicht abgeschlossen;**  
(S. 6–174)**Landessportbund Thüringen einvernehmlich als weiterer Anzuhörender festgelegt;**  
(S. 6)**Wörtliche Protokollierung des Tagesordnungspunkts gemäß § 80 Abs.1 Satz 2 Hs. 2 GO beschlossen;**  
(S. 6/7)**Wiederaufruf zur Auswertung der Anhörung und der Online-Diskussion zum Gesetzentwurf der Landesregierung soll in der Sitzung am 09.06.2015 erfolgen;**  
(S. 174)

**Sitzungsteilnehmer:****Abgeordnete:**

Grob	(CDU), Vorsitzender
Bühl	(CDU)
Kowalleck	(CDU)
Tischner	(CDU)
Dr. Voigt	(CDU), zeitweise*
Wirkner	(CDU), zeitweise*
Hausold	(DIE LINKE)*
Korschewsky	(DIE LINKE)
Schaft	(DIE LINKE)**
Wolf	(DIE LINKE)
Mühlbauer	(SPD), zeitweise**
Pelke	(SPD), zeitweise
Rosin	(SPD)
Muhsal	(AfD), zeitweise
Höcke	(AfD), zeitweise**
Rothe-Beinlich	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Henfling	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)*

\* Teilnahme gemäß § 78 Abs. 1 Satz 2 Hs. 2 GO (nach Beschluss in der 4. Sitzung)

\*\* Teilnahme in Vertretung

**Regierungsvertreter:**

Dr. Klaubert	Ministerin für Bildung, Jugend und Sport
Wenk	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Wenzel	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Dr. Awe	Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
Göttlich	Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
Schimming	Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft
Liebkeuz	Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz
Eggers	Staatskanzlei

**Anzuhörende:**

(in Reihenfolge der Anhörung)

Rusch	Gemeinde- und Städtebund Thüringen
Budde	Thüringischer Landkreistag
Pursche	Thüringischer Landkreistag
Malcherek	Handwerkskammer Erfurt
Dr. Pieterwas	Industrie- und Handelskammer Südthüringen

Schefflein	Industrie- und Handelskammer Südthüringen
Roos Dr. Löbig Boos	Architektenkammer Thüringen Ingenieurkammer Thüringen Die Familienunternehmer – Landesverband Thüringen
Ellinger Fauth Bräun Richter	DEHOGA Thüringen Verband der Wirtschaft Thüringens Verband der Wirtschaft Thüringens BVMW – Bundesverband mittelständische Wirtschaft Landesverband Thüringen
Kemmerich	Landesinnungsverband der Friseure und Kosmetiker Thüringen/Sachsen-Anhalt; Liberaler Mittelstand Landesverband Thüringen
Voß, Anne	ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bezirk Thüringen
Vitzthum	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Thüringen
Witt	Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Bezirk Hessen–Thüringen Landesvertretung DGB Thüringen
Düber	Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Bezirk Hessen–Thüringen Landesvertretung DGB Thüringen
Liebermann	tbb Beamtenbund und Tarifunion Thüringen
Weinrich Helbing Ruderisch Roßbach Pohner Voß, Thomas Sittig	Katholisches Büro Erfurt TMP Fenster + Türen GmbH Jenoptik AG Arbeit und Leben Thüringen DGB-Bildungswerk Thüringen Bildungswerk ver.di Thüringen Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung Thüringen (LOFT); Ländliche Heimvolkshochschule Thüringen; Arbeitsgemeinschaft Regionale Bildung im LEB Thüringen
Riechel	Vorsitzende des Landeskuratoriums für Erwachsenenbildung
Beilschmidt	Landessportbund Thüringen

#### **Fraktionsmitarbeiter:**

Scherer	Fraktion der CDU
Völker	Fraktion DIE LINKE
Dr. Döring	Fraktion der SPD
Kloß	Fraktion der AfD
Ulbrich	Fraktion der AfD
Gaßmann	Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Landtagsverwaltung:**

Stöffler  
Mägdefrau  
Orschewsky  
Berger  
Korneck

Juristischer Dienst, Ausschussdienst  
Plenar- und Ausschussprotokollierung  
Plenar- und Ausschussprotokollierung  
Plenar- und Ausschussprotokollierung  
Plenar- und Ausschussprotokollierung

**Einzigster Punkt der Tagesordnung:****Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG)**

Gesetzentwurf der Landesregierung

– Drucksache 6/348 –

dazu:– Vorlage 6/282 –

– Zuschriften 6/53/54/55/60/61/62/63/64/65/66/67/68/69/70/71/72/73/74/75/76/77/78/  
79/80/82/81/83/84/85/86/87/88 –

hier: Anhörung in öffentlicher Sitzung gemäß § 79 Abs.1 GO

**Vors. Abg. Grob:**

Guten Morgen an alle, meine Damen und Herren, an die Abgeordneten, die Vertreter der Landesregierung – sehe ich jetzt, sind da –, die Herren und Damen Anzuhörenden und die Gäste!

**Ich hätte am Anfang noch eine Ergänzung für Sie. Ich bin gebeten worden – Frau Pelke hat mich darauf hingewiesen, dass wir bei diesen Anhörungslisten einen ganz wichtigen Partner vergessen haben, und zwar den Landessportbund. Ich würde Ihnen vorschlagen, dass wir den mit gemeinsamem Beschluss vielleicht noch auf die Liste setzen.** Er ist einverstanden, wenn er mit hinten drankommt, also wir würden das flexibel in die Nachmittagsstunden dann hinbekommen, ihn zu informieren. **Wer dafür ist, dass wir den Landessportbund noch anhören, den bitte ich um sein Handzeichen. Das ist somit gegeben. Gegenstimmen oder Stimmenthaltungen sehe ich nicht.** Danke.

Wir haben heute auf der Tagesordnung die Anhörung in öffentlicher Sitzung zum Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz. Vielleicht noch ein paar Informationen von mir. Wir haben nicht nur den Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport, sondern auch den Justizausschuss und den Wirtschaftsausschuss unter uns, die genauso Fragen stellen oder Einwürfe geben können. Das haben wir im Vorfeld abgeklärt.

Wir haben des Weiteren festgelegt, dass wir eine fünfminütige Redezeit haben, also die eingegangenen Schreiben bitte nicht vorlesen, sondern Ergänzungen, Erläuterungen oder Sonstiges vorbringen. Dann haben wir nämlich auch wieder Zeit gespart.

**Jetzt habe ich noch einen Beschluss für Sie, meine Damen und Herren Abgeordnete, wir sind vom Protokoll gebeten worden, ob wir heute Wortprotokoll führen können.**

**Wir haben sonst immer Ergebnisprotokoll gehabt. Natürlich werden die Zuschriften dann auch noch beigefügt. Wer damit einverstanden ist, dass wir heute Wortprotokoll führen, den bitte ich um das Handzeichen. Danke. Gibt es Gegenstimmen? Stimmenthaltungen? Das ist nicht der Fall. Danke.**

Die Liste der Anzuhörenden werden wir so behandeln, wie Ihnen das in der Einladung zugegangen ist. Wir fangen auch gleich damit an. Der Gemeinde- und Städtebund und der Thüringische Landkreistag haben mich gebeten, gemeinsam ihre Stellungnahme vorzubringen, um dann auch gemeinsam von uns Fragen gestellt zu bekommen. Ich danke für die vorteilhafte Ergänzung und würde sagen, der Gemeinde- und Städtebund fängt gleich damit an.

**– Herr Rusch, Gemeinde- und Städtebund Thüringen:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung heute zu der Anhörung. Vielleicht, bevor wir zum Inhalt kommen, vorweg auch zwei Punkte von uns. Wir haben viele Anzuhörende hier, auch viele Vertreter der Gewerkschaften, unterschiedlicher Gewerkschaften, das ist gut und das ist richtig. Ich glaube, die Anhörung soll auch dazu führen, dass man in einer Diskussion versucht, wirklich das Beste für alle aus diesem Bildungsfreistellungsgesetz zu machen. Mir fehlt allerdings auch noch der Kommunale Arbeitgeberverband. Der ist Tarifvertragspartei und unter den 60 nicht dabei. Das sollte man beim nächsten Mal vielleicht auch bedenken.

Ein zweiter Punkt: Wir haben die schriftliche Stellungnahme, die vorliegt. Wir wollen uns auf die wesentlichen Punkte beschränken. Ich möchte an der Stelle aber auch noch mal kritisch anmerken, dass uns die Landesregierung zu dem Gesetzentwurf nicht gehört hat, obwohl es rechtlich doch erforderlich und angemessen gewesen wäre. Wir haben 38.000 kommunale Beschäftigte im öffentlichen Dienst und da wäre es im Vorfeld sicherlich auch sinnvoll gewesen, das mit den Spitzenverbänden abzusprechen.

Ziel des Gesetzentwurfs ist eine spezialgesetzliche Urlaubsregelung, die unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes ermöglichen soll, dass an Bildungsveranstaltungen teilgenommen wird. Der dahinter stehende Gedanke, das lebenslange Lernen, wird von uns ausdrücklich unterstützt. Allerdings sagen wir: Der Gesetzentwurf in seiner jetzigen Form geht auf eine elementare Forderung des Gemeinde- und Städtebundes Thüringen, die wir mit unserem Forderungskatalog 2014 – der an alle Mitglieder des Landtags und die Landesregierung übersandt worden ist – der damit nicht übereinstimmt. Die Forderung, die für jedes Gesetz gelten sollte,

ist nämlich eine kompromisslose und dezidierte Gesetzesfolgenabschätzung bei jedem neuen Gesetz. Das bedeutet – das ist quasi eine Art Selbstschutz des Gesetzgebers –, der Gesetzgeber muss sich über die Vollzugskosten eines Gesetzes, über den Erfüllungsaufwand, der damit verbunden ist, Gedanken machen. Das muss im Vorfeld deutlich beziffert werden. Wir glauben, dass nur dann, wenn das gemacht worden ist, der Gesetzgeber auch wirklich entscheiden kann, ob dieses Gesetz notwendig und angemessen ist.

Hier wird im Vorwort des Gesetzentwurfs zwar ausgeführt, dass ein zusätzlicher Aufwand durch die Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung entsteht. Es wird auch darauf hingewiesen, dass dieser Aufwand aufgrund fehlender statistischer Daten nur geschätzt werden kann. Dann werden auch Zahlen genannt. Man kommt dann nach einer nachvollziehbaren Berechnung auf 0,8 Prozent der Beschäftigten, die für zwei Tage das dann in Anspruch nehmen können. Das ist alles so weit wahrscheinlich nicht anders machbar, aber aus unserer Sicht wird damit noch nicht die Frage einer Schätzung des Aufwandes verbunden oder auf Deutsch gesagt: Was kostet das in Euro? Ich will das nicht immer darauf reduzieren, aber letzten Endes muss es einer bezahlen und letzten Endes muss auch überlegt werden, welcher Aufwand entsteht. Da sind zwei Punkte auszumachen, einmal die Entgeltfortzahlung als Aufwand und dann natürlich auch der Aufwand in der Verwaltung bei der Bearbeitung der Anträge der Beschäftigten. Letzten Endes ist es so, dass die Landesregierung selber – und das darf ich mal zitieren – davon ausgeht, „dass die Betriebe von den Regelungen zum Überlastungsschutz extensiv Gebrauch machen werden“. Das heißt, es wird schon vermutet, dass eine große Anzahl von Anträgen kommt, auch eine große Anzahl abgelehnt wird. Bei Ablehnung wird ja nicht ausreichen, wenn man schreibt „Ich lehne ab.“, sondern die muss begründet werden. Das heißt, es ist schon ein gewisser Verwaltungsaufwand damit verbunden. Ich kann den nicht einschätzen, aber der Gesetzgeber sollte das tun. Wenn er ein solches Gesetz erlässt, dann müsste das eingeschätzt werden. Wir haben eine Zuschrift einer kreisfreien Stadt – dass man mal die Größenordnung hört –, die den Arbeitsausfall bei einer maximalen Ausnutzung für die Stadt mit 2,3 Millionen Euro beziffert hat. Das wird natürlich so nicht kommen, aber das ist einfach mal ein Wert, der zumindest an einer Stelle das Gesetz auch in Beziehung setzt zu dem, was es kosten könnte. Auch wenn die tatsächliche Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung durch die Beschäftigten derzeit nur geschätzt werden kann, fordern die Gemeinden und Städte schon jetzt, dass im Rahmen der erstmals in zwei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes vorgesehenen Evaluation auch ermittelt wird, wie hoch die Aufwendungen der Kommunen für die Ausführungen tatsächlich waren, wie gesagt, einmal im Bereich der Entgeltfortzahlung und einmal im Bereich der Bearbeitung, Bewilligung und Ablehnung von Anträgen. Wenn das noch mit ins Gesetz aufgenommen

werden könnte, dass hier das Land bereit ist, den Kommunen den vollen Aufwand zu erstatten, dann könnte aus unserer Sicht viel Druck aus dem Gesetz genommen werden.

Das Gesetz beleuchtet des Weiteren die Folgen der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung durch einzelne Beschäftigte für die anderen Arbeitnehmer des Betriebes oder der Dienststelle nicht. Wir haben einem Artikel der „Thüringer Allgemeine“ vom 12. Mai, also ganz aktuell, entnommen, dass schon jetzt in der Stadtverwaltung Erfurt fast jeder fünfte Bedienstete einmal im Jahr mindestens sechs Wochen krank ist. Außerdem wurden im vergangenen Jahr über 50 Überlastungsanzeigen durch Bedienstete in der Stadtverwaltung registriert. Diese bestehende dramatische Personalsituation durch Krankheit oder Überlastung wird durch das Bildungsfreistellungsgesetz objektiv noch weiter verschärft. Ich möchte betonen: Damit ist keine Wertung verbunden, das ist eine rein objektive Feststellung. Wenn wir es nicht schaffen würden, diese Personalsituation zu verbessern und diese Arbeitsbelastung zu reduzieren, dann könnte es natürlich sein, dass diese Bildungsfreistellung ein Pyrrhussieg für unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden könnte.

Im Übrigen bleibt für uns auch die Frage unbeantwortet, ob es tatsächlich gerechtfertigt ist, auch mit Blick auf andere Gesetzentwürfe, auf andere Vorhaben, die gemacht worden sind und die noch anstehen, für eine derzeit geschätzte Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung durch 0,8 Prozent der Beschäftigten – und diese nehmen dann auch nur 40 Prozent der möglichen Zeit in Anspruch – in Thüringen überhaupt ein Bildungsfreistellungsgesetz zu verabschieden.

Neben diesen grundsätzlichen Erwägungen haben wir noch einige andere Anmerkungen, einmal in Bezug auf die ehrenamtsbezogene Bildung, die neu eingeführt worden ist. Völlig unbestritten ist für uns, dass dem Ehrenamt gerade im kommunalen Gemeinwesen eine tragende gesellschaftliche Rolle zukommt. Dennoch sehen wir die Regelung nicht nur unkritisch. Wir gehen davon aus, dass gerade für die ehrenamtsbezogene Bildung sehr häufig, wenn nicht sogar an erster Stelle, ein Antrag auf Bildungsfreistellung durch die Beschäftigten gestellt werden wird. Die Prognose des Landes, dass 0,8 Prozent der Beschäftigten durchschnittlich zwei Bildungsfreistellungstage beanspruchen, ist unter diesem Aspekt genauer zu hinterfragen. Für bedenklich halten wir zudem, dass die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für die ein Anspruch auf Bildungsfreistellung bestehen soll, allein durch Rechtsverordnung festgelegt werden sollen. Im hessischen Gesetz ist es anders geregelt worden. Ich will das kurz zitieren: „Als Ehrenämter im Sinne dieses Gesetzes gelten nur solche, die in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens oder in sonstigem besonderen Gemeinwohlinteresse ausgeübt werden. Die Regelungen dieses

Gesetzes gelten nicht für Ehrenämter, für die nach anderen Regelungen Vergütung, Ersatz des Verdienstauffalls oder Entschädigung für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung gewährt wird.“ Die hier in Thüringen geplante verfahrensökonomischere Herangehensweise der Trägeranerkennung, anstatt oder zusätzlich zur Anerkennung der einzelnen Bildungsangebote, halten wir auch gerade bezogen auf den Ehrenamtsbereich nicht für ausreichend. Aus unserer Sicht sollte sich das Land nicht jeglicher Gestaltungsmöglichkeiten entledigen, indem es den Aufbau des Schulungsangebotes und dessen konkreten Inhalt allein den anerkannten Trägern überlässt. Anders als in den Ausführungen im Vorwort zum Gesetzentwurf hat beispielsweise das Land Hessen neben der Trägeranerkennung auch die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen gesetzlich geregelt. In Baden-Württemberg ist geregelt, dass die Landesregierung ermächtigt wird, dass man das Anerkennungsverfahren von Bildungsmaßnahmen für Qualifizierungsmaßnahmen im ehrenamtlichen Bereich abweichend von Absatz 1, also von der Trägeranerkennung, durch Rechtsverordnung regeln kann. Das Land Nordrhein-Westfalen stellt zwar nur auf die Trägeranerkennung ab so wie hier, jedoch umfasst das dortige Bildungsurlaubsgesetz nicht die ehrenamtsbezogene Bildung. Ich will noch mal zurückkommen auf das, was ich vorhin gesagt habe. Wenn man das so macht, wie es hier vorgesehen ist, glaube ich, muss man noch mal darüber nachdenken, ob die 0,8 Prozent stimmen können. Wenn die nicht stimmen können, muss das tatsächlich auch noch mal mit den Kostenfolgen neu bearbeitet werden. Zusätzlich ist im Bereich des Ehrenamts die Frage der Sonderregelungen zu bedenken. Wir haben Sonderregelungen für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr. Wir haben Sonderregelungen für ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätige Jugendleiter, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Die haben aufgrund eines Spezialgesetzes die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu bekommen. Jetzt regelt dieses neue Gesetz, dass diese Spezialregelungen unberührt bleiben. Wenn man das weiter ausdehnt, könnte es heißen, dass beispielsweise Menschen, die sowohl über Feuerwehr als auch über Jugendamt schon Bildungsfreistellung bekommen, dann auch nach dem Gesetz noch Bildungsfreistellungsurlaub bekommen. Das wären 15 Tage Sonderurlaub im Jahr. Da ist die Frage: Ist das gewollt? Und die zweite Frage, die für uns in der Praxis wichtig ist, ist die: Ist das ein Ausschlussgrund? Wenn jemand schon bei der Feuerwehr fünf Tage Bildungsfreistellung genommen hat, wenn jemand als Jugendamtsleiter schon fünf Tage Freistellung genommen hat und dann in seinem Betrieb sagt, ich hätte hier gern noch mal die fünf Tage, kann dann der Arbeitgeber sagen, du warst schon zehn Tage weg, nehmen wir lieber einen anderen oder ist das dann ein Problem, was möglicherweise auch Widersprüche hervorrufen würde, vielleicht sogar auch Klagen? Da sind wir nicht ganz sicher, wie hier das Gesetz gemeint ist.

In § 6 werden Regelungen zum sogenannten Überlastungsschutz, die an die Größe des Betriebes anknüpfen, getroffen. Hiernach kann zum Beispiel ein Arbeitgeber mit 20 Beschäftigten Anträge auf Bildungsfreistellung ablehnen, wenn in dem Betrieb im laufenden Kalenderjahr bereits fünf Arbeitstage in Anspruch genommen worden sind. Wir halten die Regelungen zum Überlastungsschutz für richtig, sie bergen aber auch Gefahren in sich. Für uns ist vorstellbar, dass in vielen Betrieben eine Art „Windhundrennen“ auf die Teilnahme einer Bildungsveranstaltung stattfinden wird. Beschäftigte, deren Anträge dann abgelehnt werden, weil sie zu spät kommen, könnten sich benachteiligt fühlen. Das würde zu innerbetrieblichen Spannungen führen, die wir im Moment nicht haben, weil wir im Grunde dieses „Windhundprinzip“ nicht haben. Manche Arbeitnehmer könnten sich auch im Gleichheitsgrundsatz irgendwo ungerecht behandelt fühlen. Auch da müsste man aus unserer Sicht noch mal nachdenken.

Des Weiteren ist für uns nicht klar, wie diese Regelungen in den Kommunalverwaltungen umgesetzt werden sollen – hier wird in der Regel ämterweise entschieden –, ob auch der Vertretung der Bediensteten Bildungsfreistellung gewährt wird. Das wird ämterweise gemacht oder innerhalb eines Sachgebietes oder eines Referats. Für den öffentlichen Bereich wäre für uns daher noch wichtig, dass klargestellt wird: Was ist unter Betrieb zu verstehen? Ist es die Gesamtverwaltung, sind es die einzelnen Ämter? Ich glaube, in der Praxis wird es unheimlich schwierig, wenn wir auch Verwaltungen haben, die zum Teil wie in der Stadt Erfurt an unterschiedlichen Stellen sind. Wie will man da sehen, wer wann zuerst einen Antrag gestellt hat? Das entspricht so nicht dem, wie normalerweise Urlaub gewährt wird, dass der Vorgesetzte in dem bestimmten Amt sagt, ich bin hier derjenige, der für Urlaub zuständig ist. Das müsste noch mal geklärt werden aus unserer Sicht.

Die Ausnahmeregelung des § 6 – da geht es um wirtschaftliche Schwierigkeiten – ist grundsätzlich zu befürworten, auch wenn natürlich die Frage besteht, ob sie aus verfassungsrechtlicher Sicht hinreichend konkret ist. Zudem wurde nicht berücksichtigt, dass das Bildungsfreistellungsgesetz auch für den öffentlichen Dienst gilt und wir leider lernen mussten, dass es auch hier Arbeitgeber gibt, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden können. Es sollte daher geregelt werden, dass auch notleidende Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zumindest dann, wenn sie in der vorläufigen Haushaltsführung sind oder in der Haushaltskonsolidierung, als Betriebe in wirtschaftlichen Schwierigkeiten angesehen werden könnten.

Ein letzter Punkt: In einer Medieninformation vom 3. März 2015 ist ausgeführt worden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen die Aufwendungen partnerschaftlich. Die Kursgebühren bezahlt der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber stellt die Beschäftigten frei und zahlt das Gehalt

bzw. die Bezüge fort. Das haben wir so konkret in dem Gesetz nicht gefunden. In Mecklenburg-Vorpommern ist es deutlicher geregelt, da findet sich der folgende Satz: „Die Kosten für die Weiterbildung und gegebenenfalls für Unterkunft, Fahrtkosten und Verpflegung sind von den Teilnehmenden selbst zu tragen.“ Ich glaube, wenn das noch mal ausdrücklich in das Gesetz geschrieben würde, wäre ein möglicher Streitpunkt hiermit auch bereinigt. Das war es so weit von mir. Für Rückfragen stehe ich gern zur Verfügung. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Rusch. Nochmals für Sie zur Ergänzung, wir haben Teilnehmerlisten, vergessen Sie nicht, sich einzuschreiben. Wir haben nicht alle Teilnehmer gemeldet bekommen, die heute kommen, deswegen können wir es dann im Protokoll anführen. Vielen Dank. Bitte.

**– Herr Budde, Thüringischer Landkreistag:**

Herr Vorsitzender, vielen Dank. Meine sehr geehrten Damen und Herren Landtagsabgeordnete, meine Damen und Herren! Kollege Rusch hat schon vieles gesagt. Ich möchte mich insbesondere den beiden Positionen anschließen, die er vor die Klammer gezogen hat, zum Kommunalen Arbeitgeberverband und zur grundsätzlichen Beteiligung der Landkreise. Dem schließe ich mich zu 110 Prozent an!

Zu dem vorgelegten Gesetzentwurf: Es ist auch schon vieles inhaltlicher Art gesagt worden. Ich begrenze mich insofern auf das Wesentliche aus Sicht des Landkreistages. Ich denke, das ist im Interesse aller. Der Gesetzentwurf so, wie er uns vorgelegt wurde und zu dem wir jetzt hier eine Stellungnahme abgeben konnten, für die wir uns auch sehr herzlich bedanken, ist bei uns kontrovers diskutiert worden. Zum einen sehen wir natürlich die Intention und Zweck des Gesetzes, lebenslanges Lernen, Weiterbildung. Das ist natürlich sehr positiv, auch uneingeschränkt zu begrüßen. Auf der anderen Seite muss man deutlich sagen – das war eben auch schon Thema gewesen –, dass ein solches Gesetz ohne eine Kostenfolgenabschätzung und eine entsprechende Kostenerstattungsregelung in dem Gesetz selbst aus kommunaler Sicht, aus Sicht des Landkreistages, nur abgelehnt werden kann, weil dies einfach zwingende Voraussetzung für ein solches Gesetz ist. Die Landkreise haben bei ihrem Personal – und das will ich auch noch etwas vor die Klammer stellen – in den letzten Jahren mehr als die Hälfte ihres Personals abgebaut. Das will ich hier in aller Deutlichkeit mal sagen. Wir haben noch rund 10.000 Beschäftigte, vor einigen Jahren waren es noch 20.000. Die Landkreise haben also massiv im Personalbereich das Personal reduziert, haben da auch Rahmenbedingungen Rechnung getragen. Das führt natürlich auch

dazu, dass man bei gesetzlichen Regelungen, die in Bezug zum Personal stehen, wo es Auswirkungen gibt auf das Personal, dass man da genau hinschaut. Ich sage mal, die Personaldecke ist sehr kurz bemessen bei den Landkreisen. Wenn es jetzt ein Gesetz gibt, was im Grunde genommen da noch zu Veränderungen, zu Belastungen führt, dann muss man genau hinsehen.

Ich habe gerade gesagt, die Intention des Gesetzes ist gut, keine Frage. Aber man muss natürlich dann – und es ist hier ein Parlamentsgesetz und soll vom Hohen Hause auf den Weg gebracht werden – auch genau hinschauen, auf welche Situation man bei den Landkreisen trifft. Wir haben – ich habe es gerade gesagt – rund 10.000 Beschäftigte. Davon ist ein gutes Viertel im übertragenen Wirkungskreis tätig. Das heißt, diese Mitarbeiter erfüllen Aufgaben für das Land im übertragenen Wirkungskreis, Bauaufsicht beispielsweise, ein Klassiker. Wenn wir uns im übertragenen Wirkungskreis bewegen – und das ist hier unstrittig der Fall –, dann muss man natürlich auch sehen, dass die Thüringer Verfassung mit ihrem strikten Konnexitätsprinzip, wenn es um Aufgaben geht, vorsieht, dass zusätzlicher Aufwand, neue Aufgaben für die Kommunen auch bezahlt werden müssen. Vor der Situation stehen wir hier natürlich. Die Frage ist jetzt – das kam eben schon mal auf –, mit welchen Kostenfolgen denn zu rechnen ist. Wir haben jetzt in unserer Stellungnahme, die wir heute Morgen abgegeben haben, auch unterschiedliche Kostenprognosen aufgestellt, wenn ein Mitarbeiter, wenn jeder zweite usw. Das kann man natürlich fortsetzen. Im Vorwort unter „D. Kosten“ des Gesetzentwurfs wird auf die Kommunen nicht konkret Bezug genommen. Da wird von Betrieben gesprochen und wie da die Inanspruchnahme ist. Wir sehen die Situation in einer Kommunalverwaltung, in einem Landratsamt anders. Dazu aber wird gar nichts gesagt. Das heißt, man muss sehen, man könnte jetzt diskutieren, wie viel es denn in Wirklichkeit ist. Sind es 5 Millionen, sind es 2 Millionen, ist es 1 Million Kostenbelastung? Wir haben Kostenprognosen vorgenommen. Dem Gesetzentwurf kann ich nichts dazu entnehmen. Wir kennen auch keine. Mit uns hat darüber niemand gesprochen. Wenn man jetzt auf die Thüringer Verfassung in Verbindung mit der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs aus 2005 rekurriert – wir haben eben auch gesagt – um auch diese Schutzfunktion für den Gesetzgeber zu geben, damit er weiß, was mutet er durch seine gesetzliche Regelung den Kommunen zu, müssen die Kostenfolgen abgeschätzt werden. Da man das auch nicht nach hinten verlagern darf – man könnte jetzt ja sagen, Mensch, im KFA – der wird jetzt gerade evaluiert – kann das nachgeholt werden. Das gilt aber nur für den eigenen Wirkungskreis. Für den staatlichen übertragenen Wirkungskreis sagt die Konnexität, dass in dem aufgabenübertragenden Gesetz selbst – also das Gesetz hier, der Entwurf des Bildungsfreistellungsgesetzes, der diese Regelung für die Kommunen beinhaltet – die entsprechenden Regelungen für die Kostenerstattungen getroffen werden müssen, um zu einer fairen Partnerschaft

zwischen Land und Kommunen zu kommen, damit man sagt: Jawohl, das kostet die Summe X und in unserem Gesetz erstatten wir die Summe X an die Kommunen. Dafür muss erst einmal geguckt werden, wie hoch die Kosten sind und wie der Weg der Erstattung ist. Das ist leider in diesem Gesetzentwurf nicht erfolgt. Das ist schade. Insofern ist man einfach aufgrund dieses verfassungsrechtlichen Kontextes in der Situation, dass man, wenn es um die Frage des so genannten Mehrbelastungsausgleichs geht, hier im Grunde genommen keine Regelung hat, die dieser verfassungsrechtlichen Situation auch Rechnung tragen kann. Es ist die Situation, wie sie schon beschrieben wurde, also durch die „Ausfallzeiten“ an sich kommt es natürlich zu einer personellen Mehrbelastung. Der andere Punkt ist natürlich auch der, dass die Anträge bearbeitet werden müssen. Auch das ist mit einem Mehraufwand verbunden, der auch im Rahmen der Erstattung berücksichtigt werden muss. Insofern – ich will es auch nicht weiter ausdehnen – geht es um diese verfassungsrechtlichen Bedenken, die ich hier anmelde und die wir auch bitten zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber sollte in das Gesetz eine Prognose aufnehmen und sollte sagen, es kostet die Summe X und so wird das Geld dann auch erstattet. Ich würde es auch gegenüber den Kommunen für sehr fair erachten, weil wir schon oft erlebt haben, dass wir natürlich bei neuen Gesetzen dann uns doch sehr engagiert für eine Kostenerstattung einsetzen müssen. Es wäre sehr schön, wenn man dem Kontext Rechnung trägt und in dem Gesetz dafür die Vorsorge trifft und sagt, das kostet die Summe X. Unserer Prognose nach – wenn die Prognose nicht genau hinhaut, kann man natürlich immer noch nachsteuern. Aber es ist gar keine Prognose da. Das ist das Problem.

Zu den anderen Themen, ich will nur ganz kurz darauf eingehen. Zur ehrenamtsbezogenen Bildung ist vieles gesagt worden, da schließe ich mich sehr gern an. Praktische Ausbildung ... Wir haben Ihnen das alles in unserer schriftlichen Stellungnahme vorgelegt. Übertragung des Bildungsfreistellungsanspruchs in das nächste Jahr, da könnte man vielleicht noch mal hinsehen. Genehmigungsfiktion ist auch etwas – darüber könnte man sich unterhalten – ist es verhältnismäßig, brauche ich die Genehmigungsfiktion für die Bildungsfreistellung. Die Thematik notleidende Kommunen – ich fasse es mal unter dem Obersatz –, wenn es um Ablehnungsgründe geht, da sollte man jetzt auch mal darüber nachdenken. Das sind inhaltliche Positionen, über die kann man im wahrsten Sinne des Wortes gut streiten und auch Lösungen finden, da kann man auch einvernehmliche Lösungen finden. Aber die ganz große Bitte an die Damen und Herren Abgeordneten hier, dass man einfach eine Kostenprognose in das Gesetz aufnimmt, um die Kostenfolgen abzuschätzen und dann auch wirklich eine ganz einfache Kostenerstattungsregelung bekommt, damit man diese verfassungsrechtlichen Bedenken von Anfang an ausräumen kann. Vielleicht so viel bis dahin. Vielen Dank. Für Rückfragen stehe ich natürlich auch gern zur Verfügung.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Budde. So, meine Damen und Herren, Sie merken, wie schwierig es ist, fünf Minuten einzuhalten bei dieser Vielfalt von Argumenten. Sie haben jetzt die Möglichkeit, dem Gemeinde- und Städtebund und dem Landkreistag Fragen zu stellen. Bitte.

**Abg. Bühl:**

Erst einmal vielen Dank für Ihre Ausführungen. Ich habe zwei Nachfragen. Sie haben einmal gesagt: von einer kreisfreien Stadt 2,3 Millionen. Haben Sie denn für die Gesamtheit Ihrer Mitgliedsgemeinden eine Kostenhochrechnung gemacht? Das zum einen. Zum anderen: Wie schätzen Sie die aktuellen Möglichkeiten gerade im kommunalen Bereich der Fort- und Weiterbildung, die jetzt schon bestehen, ein?

**Herr Rusch:**

Zum einen: Wir haben keine Kostenprognose gemacht. Die ist zugegebenermaßen auch schwer, das hat Kollege Budde auch gesagt. Wir wissen nicht, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das in Anspruch nehmen werden. Wir haben hier eine besondere Konstellation, auch mit dem ehrenamtlichen Bezug, den man in anderen Ländern entweder anders oder gar nicht geregelt hat. Das können wir nicht einschätzen. Deswegen glaube ich, wäre der richtige Weg, dass man überhaupt eine Prognose trifft, wie Kollege Budde gesagt hat, und dass man vielleicht eine Regelung einführt, die dann mit dem Sachverhalt umgeht, wenn diese Prognose nicht zutrifft. Das ist das, was man machen kann. An der Stelle ist das Gesetz unvollständig, weil überhaupt keine Kostenprognose vorliegt.

Die Frage, wie wir die aktuelle Fortbildungssituation einschätzen: Sehr, sehr unterschiedlich. Wir als Gemeinde- und Städtebund Thüringen haben eine Fortbildungsakademie für alle ehrenamtlichen Mandatsträger. Die wird sehr in Anspruch genommen. Das funktioniert gut. Das sind meistens Ein- oder Zwei-Tages-Veranstaltungen. Aber hier geht es ja auch um den Blockbereich Fünf-Tages-Veranstaltungen. Die sind vermutlich eher die Ausnahme, aber Untersuchungen haben wir darüber nicht.

**Abg. Dr. Voigt:**

Erst einmal herzlichen Dank für die Stellungnahme und auch die Ausführungen zu der kommunalen Ebene. Mich würden drei Sachen interessieren. Das Erste: noch mal eine Bewer-

tung aus Ihrem Raum bezüglich der nicht erfolgten Anhörung des Gemeinde- und Städtebundes und Landkreistages. Wir kennen den normalen Gang der Dinge, dass die kommunalen Spitzenverbände angehört werden müssen, wenn ein Gesetz vorliegt, was substantiell in ihren Wirkungsbereich eingreift. Insofern würde mich die Bewertung noch mal interessieren, vor allen Dingen eingedenk der Tatsache, dass wir von der Landesregierung weder heute hier einen Minister oder einen Staatssekretär sehen. Dafür, dass es das erste Gesetz der neuen Landesregierung ist, ist es schon ein bemerkenswerter Vorgang, dass der Gemeinde- und Städtebund und Landkreistag angehört worden sind und dass sich nicht einmal jemand hier einfindet, um dem Ganzen beizuwohnen. Das ist schon ein Statement der Würdigung der Anzuhörenden, was bemerkenswert ist.

Zweite Frage: Wir diskutieren im wirtschaftlichen Bereich gerade besonders über die Frage Anerkennung betrieblicher Weiterbildung, betrieblicher Fortbildung. Nun ist das etwas – Sie haben sehr stark auf das Thema Ehrenamt abgehoben –, was natürlich auch ein wichtiger Punkt ist und sich so, wenn man weit definiert, in drei oder vier anderen Ländern noch findet. Mich würde trotzdem interessieren, wie Sie das Thema „berufliche Fortbildung“ sehen. Sollte stärker in dem Gesetz verankert werden, dass besondere Maßnahmen, die Sie anbieten, dann auch Anerkennung im Sinne des Bildungsfreistellungsgesetzes sind?

Last but not least: Ich habe mir die Kosten angeschaut. Sie sprechen von 2,3 Millionen für eine kreisfreie Stadt. Wenn ich das jetzt einfach mal auf 23 Landkreise und kreisfreie Städte hochrechne, bin ich bei einer Größenordnung von ungefähr 53 Millionen Euro. Jetzt haben Sie, Herr Budde, schon zu Recht darauf hingewiesen, dass es schwer zu prognostizieren ist, wenn man einerseits nicht weiß, wie viele, und andererseits auch nicht weiß, ob es nicht möglicherweise noch Verrechnungsmöglichkeiten gibt. Vielleicht können Sie an dem Punkt noch ein bisschen ausführen, weil die Kostenregelung natürlich sehr entscheidend auch für die Bewertung eines Gesetzes ist. Danke.

**Herr Rusch:**

Gut, dann will ich vielleicht anfangen. Zu Frage 1, Bewertung, dass wir nicht angehört worden sind: Da sage ich eindeutig, es gibt rechtliche Regelungen, auch in der Verfassung, die sagen, dass die Landesregierung anzuhören hat. Wir haben die Diskussion im Landtag verfolgt und die Einbringung des Gesetzes, wo dann die zuständige Ministerin auch gesagt hat, das müssen wir nicht machen, die sind ja 2013 schon angehört worden und wir haben in dem Gesetz nichts verändert, was die Kommunen belasten könnte. Das finde ich, vorsichtig gesagt, bedenklich, denn die Kommunen sollten schon selber entscheiden dürfen, was sie

belastet und was nicht, da brauchen wir niemanden, der uns sagt, wann wir belastet sind und wann nicht. Ich meine, bei 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im öffentlichen Dienst hätte es sich gehört. Es hätte rechtlich der Anspruch bestanden. Insofern ist es nicht gesetzeskonform gewesen. Entsprechend bewerten wir das auch. Mit der heutigen Anhörung ist vermutlich dieser Fehler geheilt, aber er sollte so in dieser Form auch bei dem selbst gestellten Anspruch der Landesregierung nicht wieder vorkommen.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Ich habe weitere Fragen. Eine Nachfrage?

**Abg. Dr. Voigt:**

Herr Budde, vielleicht noch mal – es liegt nicht jedem die Stellungnahme vor, die Sie heute Morgen eingereicht haben – die Bewertung. Nehmen wir mal die Zahl von Herrn Rusch, 2,3 Millionen Euro, mal die 23 Landkreise und kreisfreien Städte, landen wir bei einer Größenordnung von 53 Millionen Euro.

**Herr Rusch:**

Ich will vielleicht noch mal – weil das jetzt immer diskutiert wird – die Zahl von Herr Rusch: Es ist eine Zuschrift einer kreisfreien Stadt, die den Maximalwert ausgerechnet hat. Ich will noch mal deutlich sagen: Der wird so nicht kommen. Es ist nur mal eine Annäherung gewesen, die praktisch die Replik auf das Gesetz ist, das überhaupt gar keine Zahlen nennt. Jetzt muss man sich da sicherlich ein Stück nähern. Es wird auch in dieser kreisfreien Stadt bei den 2,3 Millionen nicht bleiben. Wenn man das jetzt hochrechnet und sagt, auf die Kommunen werden, was Sie ausgerechnet haben, 53 Millionen zukommen, traue ich mir schon zu, zu sagen, dass das nicht passieren wird. Aber man muss irgendeinen Wert finden, der auch realistisch ist. Das fehlt in dem Gesetz.

**Herr Budde:**

Zur Beteiligung kann ich mich da auch anschließen. Wir haben im Landkreistag natürlich auch geprüft, wie das Beteiligungsverfahren gelaufen ist. Die kommunalen Spitzenverbände haben in Thüringen – das ist gut so -, was die Beteiligung an den Anhörungen angeht, aus der Verfassung, aus der Thüringer Kommunalordnung eine starke Position. Aber die rechtliche Bewertung des Ganzen, da kann man natürlich noch fragen: Diskontinuität und, und,

und. Das sind alle diese rechtlichen Begriffe, die dann auftauchen. Aber, ich glaube, viel wichtiger ist es wirklich im Vorfeld – und das ist ein wichtiges Gesetz – miteinander zu reden, die Inhalte darzulegen, damit man auch Veränderungen einbringen kann. Es ist die Anzahl der Beschäftigten in den Kommunen, ich habe gesagt, das sind 10.000 bei den Landkreisen – das ist schon sehr wichtig, dass man sich bei so einem Gesetz, was auch in den Medien ist, wozu auch Pro und Kontra diskutiert wird, im Vorfeld einbringen kann. Ich hätte mir natürlich sehr stark gewünscht, dass man gerade diese Geschichte, die Thematik „Kostenfolgenabschätzung“ – gerade weil wir uns da auch in einem rechtlichen Rahmen, in einem rechtlichen Spielfeld bewegen –, vorher schon hätte mitteilen können, damit man einfach solch eine Prognose mit der entsprechenden Kostenerstattungsregelung aufnimmt.

Zur Höhe: Wir haben in unserer schriftlichen Stellungnahme ... Wir haben von einigen Landkreisen Modellberechnungen bekommen, haben die dann hochgerechnet. Der Maximalwert als Belastung für die Landkreise in der Prognose war 6 Millionen Euro, wenn es weniger Mitarbeiter wären 3 Millionen. Das haben wir Ihnen auch schriftlich mitgeteilt. Man kann das so runterrechnen. Irgendwo wird sich das schon treffen. Dafür muss man im Grunde genommen die Vorsorge tragen, ob es 6 Millionen sind – es ist eine Prognose – man kann da auch noch darüber liegen. Das ist nicht genau zu verifizieren. Dass das Gesetz in Anspruch genommen wird und dass das natürlich auch mit Kostenfolgen verbunden sein wird. Das, denke ich, ist unstrittig. Sie können auf der Basis, was wir Ihnen mitgeteilt haben ... Wir haben den durchschnittlichen Beamten, durchschnittlichen Beschäftigten angenommen, Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen usw., und einfach mal hochgerechnet und sind zu unserer Kostenprognose gekommen. Darüber hätten wir uns auch wirklich gern mit Ihnen unterhalten. Vielleicht hätte man ja auch eine einvernehmliche Kostenprognose hinbekommen. Das wäre, denke ich, das Beste gewesen, um hier diese rechtliche Hürde auch zu übergehen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Gibt es jetzt noch Nachfragen? Nicht. Dann Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen herzlichen Dank auch zunächst von meiner Seite für Ihre Ausführungen. Gestatten Sie mir trotzdem zwei kurze Vorbemerkungen. Zum einen ist der Anhörungstermin einstimmig im Ausschuss in dem Wissen beschlossen worden, dass parallel das Kabinett tagt. Frau Dr. Klaubert hatte genau das auch zu bedenken gegeben – da es vom Ausschussvorsitzenden nicht vorgetragen wurde. Sie hatte uns gebeten, sie zu entschuldigen und zu sa-

gen, dass sie unmittelbar nach der Kabinettsitzung selbstverständlich zu uns kommt. Ich finde, es gehört zur Redlichkeit dazu, das hier auch auszuführen. Das Ministerium ist ja auch vertreten.

Zum Zweiten auch ganz kurz vorweg: Es gibt eine Drucksache aus dem Bundestag, die ich Ihnen allen ans Herz legen möchte. Das ist die Drucksache 17/4786, eine Anfrage der Grünen-Bundestagsfraktion zur Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung, aufgeteilt nach den einzelnen Ländern. Wenn Sie diese nachlesen, können Sie dort zum Beispiel Vergleichszahlen finden, die man vielleicht zugrunde legen kann. Man müsste man sich dann entscheiden. In Nordrhein-Westfalen ist zum Beispiel der Anspruch etwa bei 0,5 Prozent, in Niedersachsen sind es 1,3 Prozent. Weil Sie insbesondere auf den öffentlichen Dienst abgehoben haben, für Niedersachsen ist das auch mal aufgeschlüsselt. Unter den 1,3 Prozent, das zur Bezugsgröße genommen, die das in Anspruch nehmen, sind es gerade mal 12 Prozent aus dem öffentlichen Dienst, die dann Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen. Insofern sollte man da vielleicht ein Stück weit die Kirche im Dorf lassen, bevor man auf 56 Millionen hochrechnet.

Zwei konkrete Nachfragen an Sie: Ich war zum einen sehr erstaunt – ich bin auch Sozialausschussvorsitzende in Erfurt –, dass Sie aus einer internen Sitzung des Sozialausschusses so gut über den hohen Krankenstand berichten konnten und ausgeführt haben, dass jeder fünfte Mitarbeiter krank ist und dass Sie eine objektive – das habe ich mir aufgeschrieben – Belastungssituation durch das Bildungsfreistellungsgesetz sehen, wenn dieses jetzt noch dazu kommt. Diesen Sachzusammenhang hätte ich gern noch mal erklärt. Ich war bei dieser Sitzung, wie gesagt, anwesend und uns ist gesagt worden, dass gerade Zeiten für Weiterbildung, Fortbildung auch für persönliche Entwicklung benötigt werden oder sich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewünscht werden. Vielleicht können Sie mir das noch mal ausführen, wo Sie da tatsächlich den objektiven Sachzusammenhang sehen.

Die zweite Frage: Gibt es vonseiten des Gemeinde- und Städtebundes und auch vonseiten des Landkreistages einen Austausch mit anderen Bundesländern zu den Folgen und Auswirkungen von Bildungsfreistellung, weil immerhin 13 Bundesländer Bildungsfreistellung seit mehr oder weniger vielen Jahren bereits erfolgreich praktizieren, nachdem Deutschland ja auch die ILO-Konvention – wenn wir uns alle erinnern – 1976 ratifiziert hat. Da würde mich interessieren, wie da der Stand der Debatte auf Bundesebene mit Ihren Kollegen aus den anderen Ländern ist, wo das offenkundig völlig problemlos funktioniert.

**Herr Rusch:**

Zum Punkt 1: Dass ich über eine interne Sitzung berichtet habe, überrascht mich. Ich kenne die Sitzung überhaupt nicht. Ich habe aus einer Zeitung zitiert, das habe ich auch gesagt, und bin jetzt, wie gesagt überrascht, dass es eine interne Sitzung war. Ich habe aus der „Thüringer Allgemeine“ vom 13. Mai – das habe ich auch vorgelesen – zitiert.

Was ich mit objektiv meine, ist einfach der Umstand, wenn eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen besteht, eine bestimmte Anzahl an Krankheitstagen besteht, ist das erst mal faktisch so. Das ist ja keine Bewertung. Wenn noch dazu kommt, dass zusätzlich Urlaub gewährt wird oder, vergleichbar, dass 30 Tage Urlaub auf 35 Tage hochgeschoben werden, dann ist doch klar, dass nicht fünf Tage Arbeit weniger bestehen, sondern die Arbeit muss mitgemacht werden. Wenn zehn Mitarbeiter einen bestimmten Vorgang bearbeiten müssen und die haben alle 30 Tage Urlaub, dann ist es doch ein Unterschied, ob ich sage, die zehn Mitarbeiter haben 35 Tage Urlaub. Dann fehlt doch ein Stück. Das meine ich mit objektiv, rein rechnerisch.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Darf ich da direkt nachfragen?

**Vors. Abg. Grob:**

Dürfen Sie.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Weil Sie gerade sagen, von 30 Tagen Urlaub kommen wir dann auf 35 Tage Urlaub. Ich gehe immer noch davon aus, dass es um fünf Tage Zeit für Weiterbildung geht. Sind wir uns da einig?

**Herr Rusch:**

Da sind wir uns einig, aber die fehlen doch am Arbeitsplatz. Das ist doch der Punkt. Natürlich, ich bin ja gerne bei Ihnen und sage, das ist wichtig und das ist gut, das ist richtig, das ist alles völlig unbestritten. Aber ich sehe es objektiv aus Sicht dessen, der die Arbeit organisie-

ren muss. An den fünf Tagen fehlt derjenige. Das ist doch ohne Wertung rein objektiv festgestellt.

**Herr Budde:**

Ich würde gern auf die andere Frage antworten. Natürlich schaut man, wie sind Regelungen in anderen Bundesländern, welche Auswirkungen haben die. Aber ich bitte wirklich um Verständnis, dass man auch, wenn es dann um die Finanzierung und Kostenerstattung geht, wirklich ganz genau hinschauen muss, wie die anderen Bundesländer das organisiert haben. Sie wissen sicherlich auch, dass Thüringen das einzige Bundesland ohne die Konnexität für einen eigenen Wirkungskreis ist. Deswegen hätte ich mir gewünscht, dass man jetzt bei so einem Gesetz, gerade am Anfang der Legislatur, auch besonders hinschaut. Deswegen habe ich auch den übertragenen Wirkungskreis, weil dort die strikte Konnexität gilt, besonders hervorgehoben. Ich finde, für solch ein Gesetz ist es eminent wichtig, dass diese Dinge gut eingetaktet werden, damit es keine Kritik an der Kostenerstattung, an der Finanzierung gibt. Wir haben immer sehr interessante Debatten, wenn es um die kommunalen Finanzen geht, das wissen Sie auch. Deswegen wäre es wirklich gut, wenn man das bei so einem Gesetz bei dieser Thematik von vornherein gut eintaktet. Die Vergleichbarkeit mit den Erfahrungen aus anderen Bundesländern, da kann man genau hinschauen. Aber wenn es um den verfassungsrechtlichen Rahmen, wie der KFA funktioniert, wie die Kostenerstattung bei Mehrbelastungsausgleich funktioniert, geht, ist das wirklich sehr, sehr unterschiedlich getaktet. Wir haben als Kommunen in einigen Bereichen auch wirklich eine schwächere Position als die Kommunen in anderen Bundesländern. Da sind wir ganz am Ende, weil uns die Konnexität für einen eigenen Wirkungskreis fehlt. Deswegen passen wir natürlich auch besonders auf, wenn ein neues Gesetz auf den Weg gebracht werden soll. Ich sage: Für die Inhalte kann man Lösungen finden, hier aber fehlt etwas in diesem Gesetz. Das ist auch etwas, was dann noch den Unterschied zu anderen Bundesländern ausmacht. Wenn ich bei der Konnexität zu 100 Prozent aufgestellt bin, wie in Niedersachsen oder in anderen Bundesländern, brauche ich mir bei so einem Gesetz weniger Gedanken zu machen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Budde. Ich habe eine weitere Anfrage von Herrn Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Auch von meiner Seite natürlich der Dank für die Stellungnahme, auch für die mündliche Einbringung hier. Erst einmal eine grundsätzliche Überlegung meinerseits: Ich sehe das ähnlich wie Frau Rothe-Beinlich, dass man, glaube ich, schon zwischen einem Erholungsurlaub, tarifvertraglich und gesetzlich abgesichert, und einem Freistellungsanspruch für Bildung, für Weiterbildung unterscheiden muss. Wenn schon ausgeführt wird, wie hoch die Krankenstände sind, dann ist das eigentlich auch ein Anzeichen dafür, dass man sich selbst gerade auch mit Weiterbildung ein Stück weit professionalisieren kann, was Stressbewältigung etc. anbetrifft, oder einfach aus dem Tageslauf heraustreten kann, um zu sehen, wo mögliche Ursachen sind, um das dann auch einbringen zu können. Andere Länder haben damit zumindest positive Erfahrungen gemacht.

Zwei Fragen hätte ich gern. Eine sehr spezielle an den Herrn Rusch: Wie sieht das aus, wie ist Ihre Einschätzung oder Ihre Kenntnis, was den Überlastungsschutz nach § 6 Abs. 2 in Bezug auf die kommunale Familie anbetrifft. Da gibt es unterschiedliche Staffelungsregeln und wir haben natürlich auch unterschiedlich große Gebietskörperschaften.

Eine Frage an beide wäre von meiner Seite: § 5, letzter Satz, Ihre Einschätzung, was eine Möglichkeit für Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die wir auch vorgesehen haben, explizit anbetrifft, was die Möglichkeit des Abschlusses diesbezüglich anbetrifft, wie Sie das einschätzen.

**Herr Rusch:**

Zur Frage des Überlastungsschutzes: Da hatte ich vorgetragen, da es für mich noch unübersichtlich ist, wie das für die Kommunalverwaltungen gelten soll. Wir haben sehr unterschiedliche Kommunalverwaltungen, ganz kleine, wir haben auch große Kommunalverwaltungen. Zählen die als eine, selbst wenn es getrennte Ämter sind? Das ist für mich noch nicht richtig nachvollziehbar. Das müsste gegebenenfalls noch konkreter gefasst werden.

**Abg. Wolf:**

Ich denke, dass da das Thüringer Personalvertretungsgesetz maßgeblich ist. Sehen Sie das anders?

**Vors. Abg. Grob:**

Wollen Sie etwas darauf antworten?

**Herr Rusch:**

Das ist jetzt für uns schwierig, auf so konkrete Einzelfragen zu antworten. Das hätte man sicherlich dann auch im Rahmen der Diskussion mit der Landesregierung besser machen können. Da hätte man sich auch auf solche Fragen vorbereiten können.

**Vors. Abg. Grob:**

Gut. Vielen Dank. Dann komme ich zur nächsten Anfrage von Herrn Tischner.

**Abg. Tischner:**

Auch von meiner Seite vielen Dank. Eine Nachfrage: Die Gemeinden und Landkreise sind ja in erheblichem Maße auch Ausbildungsbetriebe. Wie schätzen Sie ein, dass auch die Auszubildenden von dem möglichen Gesetz betroffen sein sollen?

**Herr Budde:**

Wir haben uns dazu in kürzerer Form auch in unserer Stellungnahme positioniert. Es ist eine Frage der Verhältnismäßigkeit. Ich würde sagen, man muss da genau hinschauen. Die Ausbildungszeiten sind begrenzt, da muss viel Wissen vermittelt werden. Wir haben es mal so aufgeführt, dass wir gesagt haben, die Ausbildungszeiten sind eng bemessen insbesondere bei unserer dualen Ausbildung. Es ist so, dass wir schon sehen, dass es die Auszubildenden an den Kerninhalten natürlich schon betreffen könnte. Aber ich würde sagen, darüber kann man diskutieren. Da muss man fragen, ob das verhältnismäßig ist, dass man im Grunde genommen während der Ausbildung diese Regelung überträgt. Wenn ich es richtig verstanden habe, soll es bis zu drei Tagen gehen. Da muss man fragen, ob das verhältnismäßig ist, darauf würde ich es festmachen. Aber ich würde jetzt nicht sagen, dass es nicht geht oder es zwingend so sein muss. Das hätte man im Vorfeld auch noch mal ausführlich beraten können. Wir hätten auch noch mal mit den Landkreisen speziell diese Frage, weil es natürlich eine wichtige Frage ist, inwieweit man da diese Regelung bezogen auf drei Tage auf die Auszubildenden überträgt, diskutieren können. Aber da würde ich jetzt keine abschließende

Positionierung abgeben wollen. Aber es ist sicherlich eine Thematik, die unter der Begrifflichkeit „Verhältnismäßigkeit“ diskutiert werden kann.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Der nächste Fragesteller ist Herr Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Herr Budde, Herr Rusch, drei Punkte. Das Erste: Mich würde interessieren, wie Sie zu Regelungen, wie sie zum Beispiel im Saarland getroffen worden sind, stehen, dass die Arbeitnehmer auch Urlaubstage einzubringen haben, wenn sie einen Bildungsfreistellungsanspruch formulieren.

Das Zweite zu § 5 und da der Satz „Auf den Freistellungsanspruch wird jedoch die Teilnahme an Veranstaltungen nicht angerechnet, wenn sie der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienen.“ Jetzt könnte man böswillig formulieren, die Chefs machen ihren Job nicht, wenn die Arbeitnehmer nicht auf ihre Betriebe orientiert werden. Wie bewerten Sie denn diesen Satz gerade im Hinblick auf die Fragestellung, dass auf die konkreten Betriebe und die berufliche Weiterbildung orientierte Maßnahmen nicht angerechnet werden? Das würde mich auch deshalb interessieren, weil es das ist, was Herr Rusch meinte. Die individualrechtliche Frage interessiert Sie gar nicht. Sie freuen sich, wenn sich ein Arbeitnehmer gesellschaftspolitisch weiterbilden will. Sie zählen einfach nur, wie viele Tage er letztendlich die Arbeit für die Gemeinde, für den Landkreis oder für den Freistaat nicht machen kann. So würden Sie auf die 35 Tage kommen. Insofern, die Bewertung würde mich interessieren.

Last but not least: Darf ich Ihre beiden Stellungnahmen so verstehen, dass Sie auf eine Kostenerstattung, sei es im Rahmen des KFA oder einer anderen Finanzaufweisung des Landes, bestehen?

**Herr Budde:**

Vielen Dank für die Fragen. Ich fange mit der dritten Frage an. Darauf hatte ich auch relativ stark abgestellt. Was wir mehr als anregen, ist, dass man in dem aufgabenübertragenden Gesetz selbst eine Kostenerstattungsregelung vornimmt. Nachwirkend im KFA wäre mir deutlich zu wenig, weil ich auch hier diese verfassungsrechtlichen Bedenken anmelde, zu-

mindest für den übertragenen Wirkungsbereich, in dem gut 25 Prozent der Beschäftigten tätig sind. In den Landratsämtern, ich denke, da wird es nicht viel anders sein. Es gibt einfach Vorgaben, nicht zuletzt durch das Urteil aus 2005. Es macht auch sehr viel Sinn, dass die Richter gesagt haben, dass in einem Gesetz, was zu einer Belastung führt, selbst schon in zeitlicher Nähe konkret und bestimmt geregelt werden muss, wie die Kostenerstattung zu erfolgen hat. Ich würde mir das natürlich auch für den eigenen Wirkungsbereich wünschen. Hier aber, glaube ich, muss man ganz klar sagen, und das haben wir immer vorgetragen, der Landkreis hat immer gesagt – wenn in einem aufgabenübertragenden Gesetz Kostenerstattungsregelungen nicht enthalten sind, dann haben wir diese Bedenken angemeldet. Ich glaube, das ist auch wichtig, im Sinne einer Transparenz einer Gesetzesfolgenabschätzung. Der KFA läuft immer nach. Beispielsweise jetzt bei der Evaluation wird auf die Jahresrechnung 13 abgestellt, die auf 16 fortgeschrieben werden muss. Man läuft hinterher. Das ist für die Kommunen eine ungute Situation, gerade bei neuen Aufgaben, bei neuen Standards, wenn sie denn übertragen werden. Man hat unglaubliche Schwierigkeiten, im KFA – wo oftmals auch gewisse Parameter gesetzt sind – diese Dinge zu verorten. Das führt zu schwierigen Situationen in den Kommunen, auch zu Recht, weil sie natürlich oftmals finanzielle Schwierigkeiten haben. Für die Landkreise, die keine eigenen Steuereinnahmen haben, die auf das Geld von oben durch das Land und von unten über die Kreisumlage angewiesen sind, muss man besonders hinsehen, weil es vor Ort in der politischen Diskussion dann schwer vermittelbar ist, dass, wenn ein solches Gesetz auf den Weg gebracht wird, man sagen würde: Mensch, euer Verband, der Landkreistag, der muss das doch im Rahmen eines solchen Gesetzgebungsverfahrens sehr deutlich ansprechen, um hier eine klare saubere Rechtssituation herzustellen.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke.

**Herr Rusch:**

Ich will zu der Frage, ob es richtig ist, Urlaubstage anzurechnen oder nicht, noch etwas sagen. Das ist natürlich eine Grundsatzdiskussion. Da bin ich doch schon bei Herrn Wolf. Ich sage: Erholungsurlaub und Urlaub zur Weiterbildung ist natürlich etwas ganz anderes. Das zu kombinieren und zu sagen, dass das jetzt irgendwo vermischt, nimmt natürlich auch ein Stück vom Erholungsurlaub. Da sage ich, das ist eine Diskussion, die man führen muss. Gleichwohl haben Sie völlig recht, Herr Dr. Voigt. Ich habe es aus rein objektiver Sicht des Arbeitgebers gesehen. Derjenige, derjenige, der den Urlaub, Bildungsurlaub in Anspruch

nimmt, oder der krank ist, der ist in dem Moment nicht am Arbeitsplatz. Das ist einfach so. Das können wir alle nicht ändern. Die Frage hat aber nichts damit zu tun, ob man jetzt die beiden Urlaube – Bildungsfreistellung und Erholung – kombinieren sollte. Ich glaube, dass das weniger sinnvoll ist. Dann wird etwas vermischt, was nicht zusammengehört. Ich glaube, man kann es viel besser behandeln, auch in der gesellschaftlichen Diskussion, wenn man es wirklich getrennt behandelt.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Noch Nachfragen?

**Abg. Dr. Voigt:**

Betriebliche Weiterbildung, also den Satz, den ich zitiert habe, die Frage: Soll es eine Anrechnung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen geben?

**Herr Rusch:**

Betriebliche Weiterbildung ist vielleicht dann eher etwas, was für den wirtschaftlichen Bereich eine Rolle spielt. Wir in den Kommunalverwaltungen haben ja im Grunde genommen viele Verzahnungsbereiche. Diese klassische betriebliche Weiterbildung haben wir in vielen Fällen ja gar nicht. Insofern kann man die Frage nicht zu 100 Prozent mit Ja oder Nein beantworten.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Ich hätte noch eine Frage an beide Anzuhörende. Wie sind denn Ihre Stellungnahmen zustande gekommen? Inwieweit waren denn die Kommunen und Landkreise in die Erstellung der Stellungnahmen einbezogen? Wie sah es mit den ... Sie haben ja ausgeführt, es gab durchaus auch kontroverse Diskussionen, zumindest im Landkreistag, so habe ich das verstanden. Wie kann man das bewerten? Oder: Kann man das differenziert bewerten, wie sich da positioniert wurde?

**Herr Budde:**

Ich fange mal an. Sie haben uns ja angesprochen. Wir machen das so: Wenn wir solch einen Gesetzentwurf bekommen, werden alle Landkreise angeschrieben, die ihre Stellungnahmen abgeben. Dann tragen wir auf dieser Basis in unserem Präsidium vor, besprechen das in unseren Gremien. Die Thematik „Kostenerstattungsregelung“ – und das meinte ich mit kontrovers – war nicht kontrovers. Die fehlende Kostenfolgenabschätzung und die Kostenerstattung sind nicht kontrovers diskutiert worden, weil es – ich sage mal – so offensichtlich ist, dass das fehlt. Über die anderen Dinge, da muss man natürlich schauen. Ich habe oftmals mit der Verhältnismäßigkeit argumentiert, dass man da Pro- und Kontraargumente finden kann, bei der Genehmigungsfiktion beispielsweise. Das sind Dinge, die kann man durchaus unterschiedlich bewerten. Ich denke, das haben wir auch hier gesagt. Wenn ich Verhältnismäßigkeit sage, da gibt es Pro und Kontra. Aber bei dem Entscheidenden, was zur Ablehnung des Gesetzentwurfs führt, gibt es keine Kontroversen. Eine Kostenerstattungsregelung auf Basis einer Kostenfolgenabschätzung muss einfach sein. Das ist die Grundvoraussetzung für solch ein Gesetz.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Dann würde ich Ihnen danken. Wir sehen, wir haben mit den ersten zwei Anzuhörenden schon eine Stunde rum.

Wir haben als Nächste die Handwerkskammer Erfurt. Wenn Sie dann, wer auch immer spricht, vielleicht auch den Namen nennen, damit das Protokoll das dann weiß. Danke.

**– Herr Malcherek, Handwerkskammer Erfurt:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, meine Name ist Thomas Malcherek. Ich vertrete die Handwerkskammern – der Einfachheit halber, dann haben wir auch schon ein bisschen Zeit gespart – und versuche, die Punkte, die wir in der Stellungnahme ausgeführt haben, kurz darzustellen.

Das Thüringer Handwerk lehnt das vorgelegte Bildungsfreistellungsgesetz ab. Es führt zu erheblich finanziellen und bürokratischen Mehraufwendungen in den Betrieben, die so nicht zu schultern sind, und führt auch, was den Zweck des Gesetzes angeht, zu keinem ausgewogenen Kosten-Nutzen-Verhältnis. Sinn des Gesetzes, man muss einfach noch mal auch draufschauen, ist die Erhöhung der Weiterbildung in den mittelständischen und auch kleine-

ren und größeren Betrieben. Das wird nach unserer Auffassung durch das Gesetz nicht gewährleistet. Das betonen wir gerade auch vor dem Hintergrund, dass das Handwerk als Ausbilder der Nation in besonderer Weise gegenüber seinen Lehrlingen und auch gegenüber seinen Mitarbeitern die Aus- und Fortbildung gerade durchführt. Wenn man sich jetzt Thüringen mal genau anschaut, was die Weiterbildungsquote angeht, so haben wir heute schon eine hohe und auch sehr stabile Weiterbildungsquote zu verzeichnen. Nach den letzten mir vorliegenden aktuellen Ergebnissen aus dem Länderbericht 2013 ist diese Weiterbildungsquote heute schon bei 35 Prozent. Das heißt, ohne jegliche staatliche Regulierung nehmen heute schon ein Drittel aller Arbeitnehmer in den Betrieben an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Sie partizipieren davon. Deswegen scheint es für uns vollkommen unklar, wie man mit diesem regulatorischen Gesetz die Quote noch erhöhen will. Es wird häufig davon gesprochen, auch in Diskussionen suggeriert, dass das Gesetz nur ein bis drei Prozent in Anspruch nehmen werden. Das ist für uns kein Argument, um dem Gesetz zuzustimmen. Im Gegenteil, das ist ja gerade das Argument, dieses Gesetz gar nicht mehr einzuführen. Denn wenn wir ein Gesetz erlassen, das nur von ein bis drei Prozent der Bezugsberechtigten in Anspruch genommen wird, dann ist das Gesetz eigentlich obsolet.

Das Gesetz soll über den beruflichen Rahmen – da will ich nachher auch noch ein Wort verlieren – auch in den ehrenamtlichen Bereichen reinwirken. Wir bezweifeln ebenfalls, dass sich mit diesem Gesetz die ehrenamtlichen Aktivitäten verstetigen werden. Wir sind sogar der Auffassung, dass das Bildungsfreistellungsgesetz auch dem Wesen der sozialen Marktwirtschaft vollkommen widerspricht. Es kann nicht sein, dass der Unternehmer ein verlängerter Arm des Staates ist, um seine gesellschaftspolitischen Entwicklungs- und Gestaltungsansprüche umzusetzen. Wir sehen auf keinen Fall, dass das so sein darf. Wir halten auch die Weiterbildung für eine private Angelegenheit. Jeder muss sich selbst entscheiden. Das sagen wir ganz bewusst im Handwerk vor dem Bewusstsein, dass unsere Organisation im äußersten Maße von ehrenamtlichen Tätigkeiten und Ehrenämtern getragen und auch am Leben gehalten wird. Ich verweise auf die zahlreichen Prüfungsausschüsse, auf die Mitglieder in den Vollversammlungen, in den Vorständen, bei den Innungen, auch bei Kreishandwerkerschaften, in den Fachverbänden. Viele Mitarbeiter, viele Meister arbeiten in diesen Institutionen, in diesen Gremien und stellen damit ihr fachliches Wissen für die Berufe in den Branchen zur Verfügung. Vor diesem Bewusstsein sagen wir: Diese ehrenamtliche Tätigkeit ist keine staatlich zu regulierende, sondern das ist eine private Angelegenheit. Wir weisen auch daraufhin, das sehen wir auch im Handwerk, gerade in ländlichen Räumen, dass dort auch viele ehrenamtlich Tätige in den Bereichen notwendig sind, wo staatlich hoheitliche Aufgaben umgesetzt werden. Ich nenne jetzt mal nur die Feuerwehr oder das Technische Hilfswerk. Da arbeiten viele Mitarbeiter, viele Betriebe im ländlichen Bereich aus dem Handwerk

und stützen diese Organisationen. Da gibt es heute, was die Freistellungen angeht, keine Probleme. Das wird innerbetrieblich auf freiwilliger Basis im besten Sinne geregelt. Da brauchen wir keine staatlichen Regulative.

Es wurden viele Ausführungen vonseiten der Kommunalvertreter, wenn ich das jetzt mal so zusammenfassend sagen darf, zum finanziellen Aufwand gesagt. Es ist schwierig jetzt im Einzelnen darzustellen, aber wir wollen an dieser Stelle auch noch mal klar betonen, dass wir doch sehr überrascht sind. Vielleicht ist das auch das Selbstverständnis der neuen Regierung, dass man ein Gesetz auf den Weg bringt, ohne es finanziell prognostisch zu unterlegen. Das gehört sich nicht, das ist nicht, was auch der rechtliche Kontext ist. Wir gehen auch davon aus, dass es zu erheblichen Belastungen kommt. Ich möchte das an dieser Stelle auch noch mal darlegen, vielleicht sieht das nicht jeder. Es ist nicht nur das Problem, dass einer nicht am Arbeitsplatz ist und der bezahlt wird. Die Produktion muss ja weiterlaufen. Es muss also das Geld für den Nächsten – das ist ein Kapazitätsproblem – bereitgestellt werden, und das unter der Problemlage, dass wir gar keinen finden. Wir haben einen Facharbeiter-, Fachkräftemangel. Das heißt, es wird einfach zu Kapazitätsproblemen kommen und die Produktion oder die Herstellung von Gütern und Leistungen kann in der Form nicht vollbracht werden.

In der Summe, das hatte ich vorhin eingangs gesagt, lehnen wir daher das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz in der vorgelegten Form grundsätzlich ab, möchte aber dennoch in kurzen Schlagworten auf das Gesetz eingehen, auf einzelne Prämissen oder Formulierungen.

Erstens sagen wir, die Auszubildenden dürfen in keiner Weise in das Gesetz einbezogen werden. Es ist ja gerade das Prinzip der Auszubildenden, dass sie ausgebildet werden. Da bedarf es ja keiner Weiterbildung. Sie sind ja keine weitergebildeten Auszubildenden. Da gibt es Schutzmechanismen, klare Regelungen. Deswegen halten wir das gerade für Irrsinn, wenn das eingeführt wird.

Zweiter Punkt: Wir sind gegen eine Übertragung ins Folgejahr. Wir sagen, wer den Anspruch nicht formuliert, der hat Pech. Das kann nicht zulasten des Arbeitgebers gehen.

Zweitens: Wir würden einer Regelung sehr positiv gegenüberstehen, nach der – das würde auch die Ernsthaftigkeit des Anspruchs auf Weiterbildung fundamentieren und darlegen – der Arbeitnehmer einen Teil seines Urlaubs dafür auch in Anspruch nimmt. Halbe-halbe, warum nicht? Wenn ihm das so wichtig ist, macht er das auch gerne.

Dritter Punkt: Der Anspruch darf nicht nach sechs Monaten, sondern erst nach zwölf Monaten beginnen. Die sechs Monate sind sicherlich stark an die Probezeitregelung an vielen Stellen orientiert. Aber ich glaube, nach zwölf Monaten, dann erst darf es losgehen mit einem Anspruch. Dann halten wir die Mitteilungsfrist von acht Wochen für zu kurz. Das lässt sich häufig gar nicht organisieren. Zwölf, besser 20 Wochen wären nach unserer Auffassung sehr angemessen.

Dann, als nächsten Punkt, Anerkennungsverfahren: Hier sind die Gewerkschaften zu Recht die wesentlichen Träger unseres Bildungssystems, die Arbeitgeberverbände – sage ich jetzt mal wegen mir – aber auf jeden Fall auch die Kammern. Die Kammern sind institutionell mit dem Thema „Bildung“ staatlicherseits befasst. Die müssen in dieses Anerkennungsverfahren aufgenommen werden. Gewerkschaften, Verbände, Kammern, das ist sicherlich richtig.

Mein vorletzter Punkt ist: Wir sagen, wenn so ein Gesetz kommt, muss die betriebliche Weiterbildung Vorrang haben. Ich hatte vorhin schon eingeführt, dass heute schon 35 Prozent aller Arbeitnehmer weitergebildet werden. Es gibt in der Wirtschaft, so wie ich mich herumgehört habe, keinen, im Handwerk auch nicht, der die Notwendigkeit der Weiterbildung gerade unter den demografischen Gesichtspunkten nicht unterstützt. Aber dann muss es doch bitte darauf angerechnet werden, der Bildungsfreistellungsurlaub.

Letzter Punkt: Die Schutzklausel, da gibt es immer heftige Diskussionen. Es hieß, jeder Betrieb muss eingefügt werden. Wer das fordert, hat mit Wirtschaft nichts zu tun, will von Wirtschaft keine Ahnung haben oder erkennt die Realitäten in der Wirtschaft nicht an. Das muss man so konstatieren. Wir halten nach dem Mittelstandsgesetz, was in der letzten Legislaturperiode erlassen worden ist, eine Grenze ab 20, besser 50, aber ich kann verstehen, dass 50 Ihnen zu hoch ist, aber ab 20 Arbeitnehmern für angemessen. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. So, meine Damen und Herren, ich habe schon die erste Frage. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Erst mal vonseiten der CDU-Fraktion herzlichen Dank für Ihre Ausführungen, für Ihre auch kritischen und deutlichen Worte. Gerade das Handwerk ist mit einer recht kleinteiligen Struktur auch ein sehr wichtiger Faktor für die Thüringer Wirtschaft. Deswegen würde mich interessieren, zum einen, ob Sie denn gerade negative Auswirkungen auf Kleinbetriebe, wie

Sie einige im Handwerksbereich haben, sehen. Zum anderen, Sie haben die Fachkräftesituation schon angesprochen: Versprechen Sie sich denn oder können Sie sich vorstellen, dass dieses Gesetz zur Verbesserung der Fachkräftesituation beitragen kann oder eher nicht?

**Herr Malcherek:**

Dieses Gesetz wird nicht zur Verbesserung der Fachkräftesituation führen, weil wir gerade festgestellt haben, dass die Anzahl der Produktion, die Kapazität sich reduzieren wird – der Kollege von der kommunalen Seite hat das auch gesagt – weil einfach mehr Mitarbeiter an mehreren Tagen nicht da sind. Wenn sie nicht da sind, dann können sie keine Produktion machen. Das ist doch einfache Mathematik. Da können wir gerne sagen, die Welt soll besser werden. Soll sie auch. Aber das ist Mathematik. Erster Punkt.

Zweiter Punkt: Ich will gar nicht das Thema mit der Grenze 15, 20, 50 Arbeitnehmer jetzt permanent spielen. Wir müssen einfach mal in die Strukturen reinschauen. Selbst wenn man einen Betrieb mit 20 oder auch 30 Personen hat, der verschiedene Divisionen, verschiedene Abteilungen, sei es Produktion, Entwicklung oder dann vielleicht Service, Wartung, hat und man diese Bereiche aufteilt, habe ich also für verschiedene Divisionen in den Betrieben verschiedene Fachkräfte. Dann komme ich leicht bei einem Betrieb auf 20 oder 30 Arbeitnehmer. Aber wenn in einer Division mehrere Mitarbeiter nicht da sind, dann ist dieser Arbeitsbereich, ist dieser Betrieb in Gänze nicht mehr funktionstüchtig. Deswegen muss man genau reinschauen. Ich glaube, dass die kleineren und mittleren wirtschaftlichen Betriebe, die sich heute sehr anstrengen und sicherlich in Zukunft noch mehr anstrengen werden, für die Mitarbeiter Weiterbildung zu ermöglichen und auch Freiräume beispielsweise für ehrenamtliche Aufgaben zu schaffen, dass die es mit so einem Gesetz sehr schwer haben.

Alle Fragen beantwortet? Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank auch für die sehr detaillierten und auf den Punkt gebrachten Ausführungen. Das hat den Standpunkt deutlich gemacht. Ich habe zwei Fragen. Sie haben gesagt, dass Ihrer

Meinung nach Weiterbildung eine private Angelegenheit ist. Wenn dem so ist: Wie schätzen Sie dann die Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ein? In welchem Umfang haben Ihre Betriebe von diesen Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 25 Jahren partizipiert? Zweite Frage: Sie haben zu Recht auf die hohe Weiterbildungsbereitschaft in den Thüringer Betrieben verwiesen. Das ist auch unstrittig, wohingegen natürlich hier ausschließlich betriebliche bzw. berufliche Weiterbildung gemeint ist. Ich zitiere jetzt mal aus dem IAB-Betriebspanel 2013, Seite 73, dort ist für Thüringen ausgeführt, dass Menschen oder Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten eine Weiterbildungsquote von 22 Prozent haben, mit Berufsabschluss 39 Prozent, aber mit Hochschulabschluss 54 Prozent. Teilen Sie auch die Ansicht, dass es dort sozusagen immer hinfällt, wo der Haufen schon am größten ist und dass wir eigentlich genau diejenigen mitnehmen müssen, denen der Zugang zur Weiterbildung nicht ganz so einfach gemacht wird?

**Herr Malcherek:**

Ich darf erst zum zweiten Block antworten. Wenn Sie sagen, wir haben heute eine hohe Weiterbildungsquote, die die Betriebe dann ermöglichen, dann sehe ich daraus ein Stück weit von Ihrer Fraktion Dank an die Wirtschaft, dass sie das tut. Kann ich das?

**Abg. Wolf:**

Das würde ich genauso tun.

**Herr Malcherek:**

Gut. So lassen wir das auch im Protokoll stehen.

Zweitens: Sie haben gesagt Seite 73, habe ich nicht vor mir, die wird stimmen. Ihre Aussagen, dass, ich mache es kurz, die Akademiker mehr profitieren als die Ungelernten, die ist dann so, die wird dann so sein. Ich weiß nicht, in dem Gesetz – ich habe es mir durchgelesen – steht nichts drin, dass die Weiterbildung vornehmlich für Ungelernte, im Vorrang für Studenten oder für Akademiker ist. Ich glaube nicht, dass Ihr Gesetz die Ungelernten bevorzugt. Glaube ich nicht. Das ist in dem Gesetz nicht drin. Ich gebe Ihnen recht, dass man versuchen muss – ich sage mal – die Ungelernten – ich darf bei dem Begriff bleiben, ich glaube wir verstehen uns da jetzt an der Stelle –, dass man dort die meiste Kraft einbringen muss. Ich glaube, dass die Wirtschaft sehr stark gerade diesen, weil diese Felder in der Wirtschaft besonders unproduktiv sind – nicht der Mensch, aber die Arbeit in einem Feld, wo eine nied-

rigere Produktivität ist – damit die Betriebe überhaupt leistungsfähig bleiben und die Produktivität bei den vielen Kostenelementen, die in den nächsten Jahren dazukommen werden, steigt. Es ist nicht das einzige Belastungsgesetz, was wir haben, über das wir diskutieren. Sie werden gezwungen, entweder die unproduktiven Dinge fallen zu lassen oder in ein höheres Produktivitätssegment zu heben, das wird auf jeden Fall passieren. Da müssen wir genauer hinsehen. Wenn es dort von Ihrer Seite aus Unterstützungen, Anreize, gibt, sind wir sehr offen, stehen wir Ihnen, sicherlich auch mit den Kollegen von den IHKen, gern zur Seite stehen. Ich glaube nur nicht, dass das Gesetz die Problemlagen, so wie sie sie identifiziert haben, beheben wird.

Zweites Argument zu den Ausführungen: Sie sagen, bei den 35 Prozent wäre nur die Weiterbildung dabei. Ja prima, da fehlen die ehrenamtlich Tätigen. Ziehen wir die mit, sind wir bei 50 Prozent. Da haben wir doch eigentlich eine tolle Quote. Wenn ich einfach mal durchrechne, nur das, was in den Handwerkskammern – bei den IHKen kann ich das beurteilen, kann ich es mir vorstellen – an ehrenamtlichen Aktivitäten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmern bei uns geleistet wird. Wenn wir das noch reinrechnen, dann haben wir 50 Prozent oder noch mehr. Das reicht.

Ihre erste Frage war, was ich von den Weiterbildungsmaßnahmen der BA halte, ob wir davon in den letzten 25 Jahren profitiert haben. Wenn ich von privater Sache spreche, was die Weiterbildung angeht, dann meine ich in erster Linie natürlich auch die Entscheidungsfreiheit, dass die privat ist. Heute findet die Weiterbildung auch schon in den Betrieben, durch die Betriebe statt. Weiterbildung ist nicht nur die Befähigung, an irgendeiner Maschine zu arbeiten. Da sind Führungsaufgaben, da sind Steuerungsaufgaben, die werden dann logischerweise auch extern woanders gelernt. Den Begriff muss man weiterfassen. Die BA macht heute Weiterbildungsmaßnahmen für bestimmte Bevölkerungssegmente, die eine besondere Hilfe brauche. Dafür sind wir offen. Die Frage, die Sie gestellt haben, inwieweit das Handwerk davon partizipiert hat, möchte ich gerne als rhetorisch ansehen. Natürlich hatten wir vor 20 Jahren eine ganz andere Arbeitslosenzahl als heute. Logischerweise waren die Maßnahmen damals vernünftig. Damals hat man Betriebe händeringend gesucht, die Auszubildende einstellen. Das Handwerk hat über den Bedarf – was es sowieso grundsätzlich macht, damals noch mehr über dem Bedarf, als es notwendig war – eingestellt oder ausgebildet. Dass in der damaligen Situation der 90er und Anfang 2000er entsprechende öffentliche Mittel subventionierend zugeflossen sind, ist eine ganz andere Lage. Wir sind heute in 2015, wir haben eine ganz andere Arbeitslosenzahl. Die Frage ist rhetorisch.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Nächster Fragesteller. Herr Wirkner.

**Abg. Wirkner:**

Herr Malcherek, Sie hörten ja schon an der Diskussion, es gibt einen Definitionsbedarf. Handelt es sich nun um Urlaub oder handelt es sich um Freistellung? Sie wissen doch, dass unsere Handwerksbetriebe, einige der Handwerksbetriebe, auch tariflich gebunden sind, wo es Mindesturlaub, Zusatzversorgungskassen gibt. Das heißt, wenn heute jemand über 50 Jahre ist und in einem Handwerksbetrieb arbeitet, bekommt in dem, von dem ich jetzt spreche, 30 Tage Urlaub, das sind sechs Wochen. Wenn wir jetzt eine Freistellung von einer Woche zusätzlich garantieren würden, ist zunächst auch einmal die Frage zu beantworten, sind diese Tage dann Urlaub und somit urlaubsgeldpflichtig und zusatzversorgungskassenpflichtig oder nicht? Das sind ja alles noch nicht geklärte Dinge. Ich bin der Meinung, diese Definition, ob es sich um Urlaub handelt, muss im Gesetz grundlegend geklärt werden. Denn wenn es sich um Urlaub handelt, dann ist das noch eine höhere finanzielle Belastung, vor allem für kleine Handwerksunternehmen. Wenn ich mir überlege, dass ein Handwerksbetrieb mit zehn Angestellten – was in der Größenordnung immer weniger wird – heute im Durchschnitt drei Arbeitskräfte das ganze Jahr nicht beschäftigt – bei 30 Tagen Urlaub können Sie sich ausrechnen, wie viele Tage das sind, eineinhalb Jahre ist ein Mensch gar nicht da, hinzu kommt die Krankheit – dass zum Beispiel bei der Bildungsfreistellung zusätzlich dann weiterhin eine Arbeitskraft im wesentlichen Teil weniger da ist im Jahr und zum Schluss von zehn Beschäftigten vielleicht noch sechs arbeiten im Jahr. Das ist eine Größenordnung, die hier nicht vertretbar ist. Jetzt die Frage: Finden Sie nicht, wenn schon der Gemeinde- und Städtebund und der Landtagskrestag eine Refinanzierung der Bildungsfreistellung fordern, dass es dann auch für das Handwerk gerechtfertigt wäre, so eine Forderung aufzumachen? Danke.

**Herr Malcherek:**

Ich teile Ihre Auffassung, dass es zu erheblichen Kostenbelastungen kommt, insbesondere die Kostenbelastung auch nicht – ich sage – investiven Charakter haben wird. Die Weiterbildung von Mitarbeitern – ich will den Begriff der Weiterbildung schon breit fassen – ist auch eine Investition. Ob die sich mal rentiert, das weiß man vorher gar nicht. Aber auf jeden Fall – das machen die Unternehmer auch und das werden sie zukünftig mit den vorhandenen Arbeitnehmern, Auszubildenden weitermachen und sehr intensiv pflegen. Wenn es jetzt darüber hinaus einen Bildungsfreistellungsanspruch – ob Urlaub oder nicht Urlaub muss man im

Detail sehen – dazukommt, der auch ungeordnet, unklar ist, wo der Betrieb, keine Partizipationsrechte hat, nichts davon hat – also der Betrieb, nur der Betrieb –, dann wird man die Frage stellen, warum soll der Betrieb von seinen Erträgen Aufwand leisten, wo eine gesellschaftliche Aufgabe drin gesehen wird. Sprich, es werden ja gesellschaftliche Kosten auf die Privatsphäre übertragen. Da wird man darüber nachdenken müssen. Wenn – das will ich aber auch gerne offen sagen, das habe ich auch immer gesagt – es zu einem Ausgleich kommt, dann reden wir aber über relativ hohe Preise, denn davon sind die ganze Wirtschaft, der ganze öffentliche Dienst und andere Bereich betroffen. Ich bin sehr gespannt, wie das gestemmt werden soll. Vielleicht sollte man deswegen eher darüber nachdenken, was man mit dem Gesetz will, wie man das so umsetzt, dass die, die es ausführen, die Arbeitnehmer, die Menschen als auch die, die es mittragen müssen, die Betriebe, wie bringen wir das auf eine vernünftige Weise, dass es umsetzbar ist. Das halte ich für den besseren Weg.

**Vors. Abg. Grob:**

Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Danke auch unsererseits für Ihre Ausführungen, die ja sehr deutlich gemacht haben, wie Sie zu dem Gesetzesvorhaben stehen. Das macht es zugegeben etwas schwierig nachzufragen. Wer von Irrsinn spricht und sagt, dass offenkundig diejenigen, die das Gesetz gemacht haben, von Wirtschaft keine Ahnung haben, hat natürlich auch eine vorgefasste Meinung. Ich möchte trotzdem noch einmal nachfragen. Sie haben auch von einfacher Mathematik gesprochen. Sind Ihnen die Studien über die positiven Wirkungen von Bildungsurlaub, Bildungsfreistellung bekannt, gerade auch für die Unternehmen, die nämlich allesamt sagen, dass die Unternehmen von gut gebildeten und vor allen Dingen auch breit gebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im wahrsten Sinne des Wortes profitieren?

Zum Zweiten auch noch einmal die Nachfrage, weil ich das wirklich nicht so richtig verstehe: Bildungsfreistellung ist ein Rechtsanspruch, der geschaffen wird und der sich aus einer Rechtsnorm herleitet, die es gibt. Das heißt, ich glaube, wir haben kein Definitionsproblem. Es gibt das Wirtschaftslexikon, was Ihnen vielleicht besonders nahesteht. Da kann man zum einen die Definition nachlesen, auch die gesetzlichen Grundlagen, nämlich aus der IDO-Norm, die ich vorhin schon erwähnte. Da ist völlig eindeutig geklärt, worum es hier geht. Es geht eben nicht um klassische Weiterbildung, sondern es geht um einen umfassenderen Bildungsbegriff. Mich würde schon noch einmal interessieren, wie Sie dazu stehen und wie

Sie vielleicht auch diese Differenzierung wahrnehmen. Wie gesagt, alle Unternehmen, mit denen ich gesprochen habe, die Erfahrung mit Bildungsurlaub machen konnten und durften oder Bildungsfreistellung – egal welche Begrifflichkeit man nutzt – in den anderen 13 Bundesländern sagen, dass sie davon profitieren, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich freiwillig für Bildung entscheiden. Es wird niemand zu Bildung gezwungen, sondern es geht um den Rechtsanspruch, der im Übrigen, wie gesagt, seit vielen, vielen Jahren überfällig ist.

#### **Herr Malcherek:**

Vielen Dank für die Nachfrage. Erstens: Der Irrsinn bezog sich nicht auf die Gesamturteilsvermögen derjenigen, sondern auf diesen Tatbestand, den ich vorhin ausgeführt habe.

Zweiter Punkt: Sie sagen, ob es nicht für die Unternehmer gut und wichtig sei, breit und stabil ausgebildete Mitarbeiter zu haben. Das tue ich ausdrücklich bejahen. Aber vielleicht ist auch zu wenig dargestellt, dass das Handwerk für Weiterbildung, für Ausbildung ist und auch steht und alles, was es in der Richtung zu verbessern gibt, auch unterstützt. Sie sagen, Sie hätten nur mit Firmen gesprochen, die das Gesetz gut finden, davon profitieren. Meines Wissens sind es ja nur 1 bis 3 Prozent, da haben Sie ja nicht so viele Gespräche führen müssen. Na klar haben wir eine Vorstellung. Wir sind dagegen. Das ist nicht vorgefasst, das ist das Ergebnis aus der Analyse des vorliegenden Gesetzes. Vielleicht sollte man und kann man – ich will Ihren Punkt gerne aufnehmen – muss man anders vorgehen an das Gesetz und sagen, wir schieben das mal beiseite, wir versuchen nicht das 13. oder 14. Bundesland – das 14. Bundesland, glaube ich – zu sein, weil es unbedingt das gleiche Gesetz haben muss, was keiner verwendet – bei 1 bis 3 Prozent verwendet es scheinbar keiner oder kaum Leute – dass man einfach sagt, was wollen wir verbessern. Herr Wolf hat gesagt, es gibt bestimmte Segmente aus diesem Länderbericht. Wir hatten den Begriff „Ungelernte“, wo man sagt, wie kann man die befördern, das ist eine Zielstellung. Oder Sie sagen, wie schaffen wir es, breit und gut ausgebildete Mitarbeiterschaften stärker nach vorn zu bringen, wenn ich es so sagen darf. Vielleicht muss man sich einfach mal hinsetzen und sagen, wie schaffen wir das mit den entsprechenden Incentives-Gesetzen, nicht mit einem Regulierungsgesetz, breit, wo alles möglich ist, sondern ganz punktuell. Dafür, glaube ich, ist die Wirtschaft offen. Da muss man sich hinsetzen, da haben wir jetzt nicht die Lösung in der Schublade. Aber dafür wären wir auf jeden Fall offen. In dem Sinne würde ich gerne Ihre Frage beantworten.

**Vors. Abg. Grob:**

Frau Rothe-Beinlich hat noch eine Nachfrage.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Genau genommen sogar zwei. Erstens: Kennen Sie den Unterschied zwischen Bildung und Ausbildung? Wenn ja: Wie würden Sie den benennen? Zum zweiten: 1 Prozent von 2 Millionen Menschen, halten Sie das nicht gegebenenfalls doch für eine relevante Größenordnung?

**Herr Malcherek:**

Frau Rothe-Beinlich, den Unterschied zwischen Aus- und Weiterbildung kenne ich. Da lade ich Sie gerne bei uns ...

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Entschuldigung, zwischen Ausbildung und Bildung!

**Herr Malcherek:**

Und Bildung? Ja gut, können wir uns gerne unterhalten, machen ja jetzt kein Kolloquium. Im Handwerk ... Ich lade Sie ins Berufsbildungszentrum ein, da haben wir ein ganzes Zentrum für Ausbildung. Das können Sie sich gerne anschauen und dann sehen Sie das. Was? Ausbildung, ja.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Entschuldigung, es ging mir um Bildung.

**Herr Malcherek:**

Sie haben gesagt Ausbildung und Bildung.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Ich versuche es noch einmal: Mir ging es um den Unterschied zwischen Ausbildung und Bildung.

**Vors. Abg. Grob:**

Das versucht er Ihnen ja zu erklären.

**Herr Malcherek:**

Dann beantworte ich die Frage: Ja, ich kenne es.

Die zweite Frage war noch einmal?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Es ging um 1 Prozent von 2 Millionen.

**Herr Malcherek:**

Die Frage ist auch rhetorisch. Sie würden mich ja veranlassen jetzt zu sagen, dass 1 Prozent wenig ist, dass ich 20.000 Menschen nicht berücksichtige. Die Frage führt ja nicht zum Gesetz. Ich weiß nicht, in welche Richtung Ihre Frage geht.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Es hat sich weiter gemeldet Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Frau Rothe-Beinlich, ich glaube wir sind hier, um die Anzuhörenden nicht zu schulmeistern, sondern quasi zu ihrer Meinung aus der Praxis heraus zu befragen und wenn.... Ja, will ich gar nicht. Aber ich will zumindest darauf hinweisen, dass das Bildungsfreistellungsgesetz – wenn dann – sicherlich nur für diejenigen, die auch tatsächlich beschäftigt sind, und nicht für alle Bürger in Thüringen wirkt. Das sind 760.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Freistaat, nur dass wir Abgrenzungs- und Definitionsfragen mal hinten anstellen. Wenn

ich da auch noch weitergreifen darf: 1974 ist die ILO-Empfehlung formuliert worden. Das ist 40 Jahre her. Da gab es damals noch Samstagsarbeit und auch einen ganz anderen Urlaubsanspruch. Seit ... Ja, Herr Wolf, das können Sie auf ihren GEW-Kongressen formulieren. Wir wollen hier jetzt das Bildungsfreistellungsgesetz analysieren. Da würde mich schon interessieren – ich glaube da nützt es auch nichts, mit falschen Unterstellungen zu arbeiten – Herr Malcherek hat doch für jeden, der hier im Raum sitzt, klar verständlich bei dem Thema „Weiterbildung – private Angelegenheiten“ darauf abgehoben, dass im Gesetz – so lange nur gesellschaftspolitische und kulturelle Fragen bezogen sind – es tatsächlich erst einmal eine individualrechtliche Entscheidung ist, die zu begrüßen ist, aber die nicht notwendigerweise von jedem Arbeitgeber in dem Maße bezahlt werden sollte. Das ist zumindest seine Ansicht gewesen, die ich auch unterstütze. Insofern würde mich interessieren, erstens: Wir haben in Thüringen eine Analyse über die Frage gemacht, wie viele Fachkräfte uns im Jahre 2020 ungefähr fehlen. Das wird so ungefähr geschätzt auf 200.000 gut ausgebildete Facharbeiter und in Handwerksbetrieben. Deswegen würde mich interessieren, wenn wir das jetzt einmal umdrehen – weil Sie zu Recht darauf abgehoben und gesagt haben, lasst uns doch mal sehen, wo eigentlich die Schwierigkeiten sind, mit denen wir umgehen müssen und wie kann der Staat dabei unterstützen – deswegen würde mich an der Stelle interessieren, Herr Malcherek, wie Sie dieses Thema Fachkräftegewinnung angehen würden, wie da Ihre Empfehlungen an die Landesregierung wären unter der besonderen Berücksichtigung der Anrechnung beruflicher Weiterbildung? Das Zweite, was mich interessieren würde, Größenklassen. Sie haben das so ein bisschen abstrakter formuliert. Aber trotzdem muss man anerkennen, dass wir mit dem Mittelstandsförderungsgesetz ja letztlich auch die Kleinstunternehmerregelung haben, wo wir sagen, dass wir dort schützend eingreifen wollen. Insofern die Frage ganz konkret: Wie stehen Sie zu der Mindestgröße 25? Dritter Punkt, der mich interessieren würde: In Baden-Württemberg, die quasi zeitgleich ein Bildungsfreistellungsgesetz erarbeiten, wird unter anderem die betriebliche Weiterbildung oder die Anrechnung betriebseigener Schulung angerechnet werden oder können angerechnet werden und es gibt eine Kleinstunternehmerregelung, die geschützt wird. Mich würde Ihre Bewertung dazu interessieren. Dann last but not least: Ich darf vielleicht noch einmal aus einer Stellungnahme einer anderen Gruppe zitieren, dem DGB. Die schreiben: „Nach jahrelanger politischer Debatte und immensen unsachlichen und rechtlich höchst problematischem Störfeuer von Seiten der Körperschaften öffentlichen Rechts, also den Thüringer IHK und HWK, sind wir erfreut, dass die Landesregierung nunmehr die Umsetzung angeht.“ Vielleicht wird Ihnen daraus auch ersichtlich, wer am Ende dann das Gesetz geschrieben hat.

**Vors. Abg. Grob:**

Sie dürfen antworten.

**Herr Malcherek:**

Gut, dann fange ich mal an. Es geht im ersten Punkt um die Anrechnung der Weiterbildung. Das halten wir für einen ganz essenziellen Punkt. Das geht aber nicht um die Weiterbildung nur an der Maschine, das hatte ich vorhin schon gesagt. Das kann man weiterspannen, muss auch weiterspannt werden, kann auch gerne definiert werden. Aber das muss in jeden Fall in das Gesetz rein, damit es zu einer verträglichen Regelung in der Wirtschaft führen kann. Erster Punkt.

Zweiter Punkt: Da ging es um die Anrechnungsgrößen, die Freistellung, ab wie vielen Mitarbeitern die Betriebe überhaupt unter das Gesetz fallen. Ich hatte vorhin in meinen ersten Ausführungen zum Ausdruck gebracht, dass wir einen Betrieb mit fünf Mitarbeitern, aus Wettbewerbsgründen, aus kompensatorischen Gründen, nicht in der Lage sehen, dem Gesetz Folge zu leisten. Ich habe aber bewusst auch darauf hingewiesen, dass auch Betriebe mit 20 oder 30 Mitarbeitern in genau die gleiche Bredouille kommen. In einem Handwerksbetrieb oder auch in anderen mittelständigen kleinen Betrieben, die 30 Mitarbeiter haben, machen nicht 30 Mitarbeiter immer dasselbe. Da sind heute Spezialisten dabei. Wenn die ausfallen, ist das für den Betrieb genauso schlecht. Ich gebe aber Ihrer Einwendung bezogen auf das Mittelstandsförderungsgesetz recht und sage, dort ist eine Zahl mit 25 Personen formuliert. Das ist ja dann in der letzten Legislaturperiode auch diskutiert worden. Das ist sicherlich eine Größenordnung anhand derer wir auch sagen könnten, dass das ein verträglicher Rahmen zu sein scheint.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Gibt es noch Nachfragen? Nicht. Dann Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank. Auch Dank an Herrn Dr. Voigt bezüglich des Zitats aus der DGB-Stellungnahme. Es ist in der Tat so, dass wir es bei den IHKen, HWKen mit Körperschaften des öffentlichen Rechts zu tun haben. Ich hatte selber langjährig, fast zehn Jahre, das Vergnügen, meine Erfahrungen auf der Arbeitnehmerbank in den HWKen einzubringen. Ich ha-

be auch selber einen Beruf gelernt und war auch darin tätig. Genau, ich bin das. Jetzt mal meine Frage: Wie sehen die Arbeitnehmerbänke Ihre Stellungnahme? Inwiefern ist die abgestimmt und durch die Vollversammlungen auch legitimiert?

**Herr Malcherek:**

Gut, ganz einfach. Wir haben natürlich Befragungen in den Betrieben vorgenommen, haben nicht nur Betriebsinhaber gefragt. Dort werden die gleichen Probleme auch gesehen. Denn die Arbeitnehmer in den Betrieben sehen natürlich auch, dass – ich will es mal salopp sagen – auch die Arbeit gemacht werden muss. Die wollen für sich auch die Weiterbildung haben, die für sie betrieblich notwendig ist. Ich weise darauf hin, dass in vielen Handwerksbetrieben, gerade im ländlichen Raum, aber nicht nur dort, sehr viel ehrenamtliches Engagement durch die Arbeitnehmer in den Regionen, Feuerwehr, in Vereinen jedweder Art, sportlich, kulturell, vorgenommen wird.

Zweiter Punkt, Legitimation: Die Handwerkskammer hat einen Vorstand und damit ein Gremium, was Erklärungen abgeben kann. Das ist ein kleiner Irrtum gegenüber den – oder etwas anders. Sie zielen auf ein bestimmtes Gesetz ab, „Limburger Gesetz“. Dafür bedarf es bei uns keiner Vollversammlung. Ich weiß, dass das von dem DGB immer wieder oder sehr lautstark besprochen wird. Wir hatten noch ein Gespräch mit Herrn Witt letzstens. Der hat Einsicht genommen an der Stelle.

Die Aussage von Dr. Voigt, dass der DGB das Gesetz geschrieben hat, kann ich nicht beurteilen. Ich habe eine Gesetzesvorlage bekommen, da stand kein DGB drauf. Das war von der Landesregierung. Deswegen brauche ich mit den Gedanken, dass der DGB uns irgendwelche Störfeueraktionen vorwirft, nicht zu beschäftigen. Es ist legitimes Interesse, dass der DGB seine Interessen formuliert. Ich bin ja dafür da, die Interessen des Handwerks zu formulieren. Ich glaube das ist auch gut so, dass wir verschiedene Interessen hier formulieren können, dass wir nicht einander uns abstimmen müssen und nur das vortragen, was allen genehm ist, besonders der Regierung.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich habe noch eine Nachfrage angezeigt gekriegt.

**Abg Wolf:**

Vielen Dank für Ihre Antwort. Dann habe ich das jetzt so verstanden, dass es keine Vollversammlung gab, die Ihre Stellungnahme so legitimiert hat?

**Herr Malcherek:**

Es gibt gar keine Vollversammlung, wo das so legitimiert worden ist.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Korschewsky.

**Abg. Korschewsky:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Dass der DGB das Gesetz wohl eher nicht geschrieben haben kann, wird schon daran deutlich, dass in den öffentlichen Diskussionen der DGB sogar weitergehende Forderungen dort reingeschrieben hätte, Herr Dr. Voigt. Das hätten Sie sicherlich auch erkennen können. Ich habe aber, Herr Malcherek, eine Frage zur Kleinstbetriebsregelung, die durchaus in anderen Bundesländern sogar noch restriktiver gehandhabt wird, wo es nämlich gar keine Regeln und Grenzen gibt, sondern Betriebe oder Beschäftigte schon ab der Nullgrenze davon Gebrauch machen können. Mich würde interessieren, ob Sie möglicherweise bei Befragungen oder bei Nachfragen Ihrer Kolleginnen und Kollegen in den anderen Bundesländern etwas dazu herausbekommen haben, ob durch so ein Bildungsfreistellungsgesetz es nachzuweisen ist, wie hoch die Zahl der Insolvenzen von Kleinbetrieben ist.

**Herr Malcherek:**

Ich habe keine Informationen über den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Einführung des Bildungsfreistellungsgesetzes und Insolvenz. Ich bin aber sehr erschrocken, dass Sie als Regierungsfraktion jetzt hier vortragen, wir machen keine Gesetze, die die Insolvenz nach sich führen. Es ist schon irritierend, dass wir uns auf dem Niveau unterhalten, dass das Gesetz keine unmittelbare Insolvenz nach sich führt. Wenn das natürlich jetzt hier Ansatz ist, die nächsten Gesetze immer unter dem Insolvenzgedanken zu diskutieren, dann ist es schon irritierend. Wir machen doch ein Gesetz hoffentlich oder wir wollen ein Gesetz machen, was die Arbeitnehmer und damit die Betriebe stärkt und leistungsfähiger macht.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Bei null Beschäftigten gibt es auch null Probleme. Es gibt noch eine Nachfrage. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Eine Nachfrage noch. Natürlich gibt es ja auch Länder, die höhere Grenzen festgelegt haben, nicht niedrige, sondern höhere. Da funktioniert es ja auch in die andere Richtung. Aber eine Nachfrage noch: Wir haben ja eben schon von den Kommunalvertretern gehört, wie sie in den bis jetzigen Gesetzeswerdungsprozess eingebunden waren. Wie schätzen Sie denn diese Werkstattgespräche ein, die gemacht wurden? Ist das Ihrer Meinung nach ein gangbarer Weg gewesen oder wie sind Sie insgesamt bisher beteiligt worden an der Gesetzesfindung?

**Herr Malcherek:**

Ich kann mich da grundsätzlich den Ausführungen der Kollegen anschließen. Es wurde kein übliches Verfahren durchgeführt. Das Werkstattgespräch wurde terminiert, war sehr kurzfristig. Viele von uns konnten auch nicht teilnehmen. Ich denke, ein richtiges klassisches Anhörungsverfahren, so würde ich es nennen, oder ein rechtzeitiges Einbinden, das hätten wir uns gewünscht. Auch der Hinweis darauf, dass das in der letzten Legislaturperiode schon einmal behandelt worden ist, denke ich, greift nicht. Wir haben eine neue Regierung, wir haben einen neuen Entwurf und dann hätte man das so machen können. Das hätten wir uns gewünscht.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Noch zwei Fragen. Das Eine: Mich würde aus Ihrer Übersicht interessieren, wer für ein solches Bildungsfreistellungsgesetz die potenziellen Weiterbildungsträger sein könnten. Wen sehen Sie denn darin als besonders bevorzugt oder befördert durch so ein Gesetz? Dann der zweite Punkt, da würde mich noch mal interessieren Träger oder Maßnahmenerkennung:

Sehen Sie dann eher die Bildungsangebote auf die Maßnahmen bezogen als sinnvoll oder eher in Bezug auf die Träger?

**Herr Malcherek:**

Ich würde die erste Frage dahin gehend beantworten wollen, dass ich sage: Ich hoffe nicht, dass es einen bevorzugten Bildungsträger gibt. Ich hoffe nicht, dass das Gesetz in der Richtung lanciert ist, dass besondere profitieren.

Zweitens: Wenn wir Qualität haben wollen – ich habe alle, die mich befragt haben immer in dem Sinne, auch bei aller unterschiedlicher Vorstellung, was man haben will und wie man es haben will, verstanden, dass wir eine qualitative Verbesserung haben wollen, man Leistungsfähigkeit insgesamt gestärkt wissen will –, dann kann es nach meiner Auffassung nur sein, dass die einzelnen Maßnahmen zertifiziert sind und nicht der Träger, denn sonst könnte der Träger – sage ich mal – eine Grundsatzzertifizierung bekommen und dann Maßnahmen anbieten, die überhaupt nicht zertifizierungsfähig sind. Also wir sprechen uns ausdrücklich dafür aus, dass die einzelnen Maßnahmen zertifiziert sind. Ich glaube auch und bin auch felsenfest überzeugt, dass die Bildungsträger, die etwas auf sich halten, die Qualität anbieten, dies auch leisten. Vorhin ist schon einmal die BA genannt worden, wer sich auskennt, weiß, wenn man BA-Lehrgänge durchführen will, braucht man für die einzelnen Maßnahmen eine Zertifizierung. Also wir sprechen uns eindeutig für eine Maßnahmenzertifizierung aus.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Dann möchte ich Sie verabschieden. Vielen Dank.

Wir haben als nächstes die IHK Erfurt. Und Sie dürfen sich vorstellen.

**– Dr. Pieterwas, Industrie und Handelskammer Südthüringen:**

Meine ist Dr. Ralf Pieterwas, ich bin der Hauptgeschäftsführer der IHK in Südthüringen. Ich bin heute beauftragt, für die drei Thüringer Industrie- und Handelskammern zu sprechen, die ihrerseits ihre Legitimationen durch Vollversammlungsbeschlüsse zum vorliegenden Gesetzentwurf erreicht haben und demzufolge mich heute beauftragt haben, diese Stellungnahmen, die Positionen vorzutragen.

Auch ich muss, wie mein Kollege von den Handwerksammern Herr Malcherek, heute hier mitteilen, dass die Industrie- und Handelskammern den vorliegenden Gesetzentwurf aus verschiedensten Gründen ablehnen.

Punkt 1 ist der, dass wir keinen Regelungsbedarf sehen und im Übrigen ziemlich enttäuscht darüber sind, dass der Gesetzentwurf lediglich das ILO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub von 1974 als Regelungsbedürfnis referenziert. Es gibt also keine aktuellen Ziele, die man hat, die man erreichen möchte, keine Bezüge zu aktuellen Studien, wenn es darum geht – vorhin sind Zahlen genannt worden –, gegebenenfalls höhere Weiterbildungsquoten oder Ähnliches zu erreichen. Lediglich dieses Übereinkommen von 1974 steht im Mittelpunkt. Herr Dr. Voigt hat vorhin schon einiges gesagt. Auch ich habe mal nachgesehen, wie lange das her ist. 1974 ist Frankreich der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten gerade mal beigetreten. Das war eine ganz andere Zeit. Frauen durften ohne Erlaubnis ihrer Männer noch nicht arbeiten, das ist erst 1977 aufgehoben worden. Das heißt, da hat sich die Welt ziemlich weitergedreht. Da will ich gar nicht den technischen Hintergrund referenzieren. Aber an dem wird es auch immer ganz gut deutlich. 1974 ist der Golf 1 rausgekommen und wir hatten noch keine Anschnallpflicht in Pkws. Auch im Bildungsbereich hat sich unheimlich viel getan, sodass man tatsächlich hinterfragen muss, ob das als Regelungsbedürfnis – dieses Übereinkommen – in einer Gesetzgebung des Freistaates Thüringen im Jahr 2015 tatsächlich noch taugt, vor allem vor dem Hintergrund auch – das ist heute schon mehrfach genannt worden –, wenn letztlich nur etwa 1 Prozent der Arbeitnehmer tatsächlich dann von diesem Bildungsurlaub Gebrauch machen und man – wir haben vorhin angefangen, das zu quantifizieren, über 8.000 pro Jahr weitergebildeten Arbeitnehmer – bestimmt keine großflächigen positiven Zielstellungen erreichen kann.

Wir müssen das Gesetz auch unter Fachkräftegesichtspunkten ganz vehement ablehnen. Ihnen ist es bekannt, wir bekommen die Zahlen zum Fachkräftebedarf – die 280.000 sind letztlich vom Wirtschaftsministerium eruiert worden – von Ihnen. Wir wissen durch unsere Umfragen, dass der Fachkräftemangel, das Fachkräfteproblem bei über 40 Prozent der Unternehmen angekommen ist, mit steigender Tendenz, dass in den letzten Jahren von etwa 25 Prozent, Nennungen, bis auf über 40 Prozent in aktuellen Umfragen angestiegen ist und weiter steigen wird. Insbesondere die Möglichkeit der Unternehmen, Fachkräftedispositionen vorzunehmen, sollten Sie als Gesetzgeber nicht einschränken. Zum Schluss sind wir darauf angewiesen, dass die Wirtschaft in Thüringen prosperiert. Wir haben auch ein Problem mit dem Zielsystem, das seitens der Politik an die Wirtschaft übermittelt wird. Wir haben verstanden, dass bestehende Überschüssen in den Unternehmen in Lohnsteigerungen einge-

bracht werden sollen und zur Innovation und Produktivitätssteigerungen eingesetzt werden sollen, insbesondere mit dem Ziel weitere Lohnsteigerungen. Wenn Sie solche Freiheitsgrade jetzt abschöpfen mit Bildungsurlauben von fünf Tagen pro Arbeitnehmer und Jahr, dann geht das Zielsystem für uns als Wirtschaft komplett verloren, muss ich Ihnen sagen. Freiheitsgrade, die zu Lohnsteigerungen hätten eingesetzt werden können, müssen natürlich dort jetzt untergebracht werden.

Wir sind auch deshalb gegen das Gesetz, weil wir als Kammern meinen, dass die öffentlichen Haushalte nicht durch neue Standards sich mit neuen Kosten eindecken sollten. Sie kennen dazu unsere Position. Auch an dieser Stelle bin ich von dem aktuellen Gesetzentwurf enttäuscht. Der alte Gesetzentwurf von 2013, den wir vorliegen hatten, hatte noch im Bereich der eigenen Personalaufwendungen eine Zahl genannt im Bereich des Landes, Personalaufwand, um die bürokratischen Abwicklungen vorzunehmen. Der aktuelle Gesetzentwurf entzieht sich dort ganz vornehm mit quantitativen Nennungen des Personalbedarfs. Es wird lediglich gesagt, dass es einen erhöhten Personalbedarf gibt.

Der letzte Punkt der Grundsätze ist der, dass ich Ihnen hier sagen möchte, dass es einen Punkt gegeben hat, einen Zeitpunkt, an dem wir als Wirtschaft dem Gesetz hätten zustimmen können, bereits im Jahr 2012. Sie haben selber auch mit Anhörungsverfahren – in die letzte Legislatur zurückgegriffen – wir haben mit dem damaligen Kultusminister Matschie – und da bin ihm heute noch dankbar für, dass er in einer frühen Phase den Kontakt zur Wirtschaft gesucht hat – ein Gespräch gehabt, in dem Eckpunkte für ein Bildungsfreistellungsgesetz aus unserer Sicht damals festgezurr worden sind. Die hätten wir mittragen können. Dort war von einer Anspruchsberechtigung, einer Größenklasse von Unternehmen zwischen 20 und 50 als Untergrenze die Rede und es war von einem Landesbudget von 2 Millionen Euro die Rede. Es war von einer Deckelung der Ansprüche die Rede, wenn die 2 Millionen Euro als Erstattungsleistung seitens des Landes an die Unternehmen ausgeschöpft sein sollten. Die Dinge haben sich dann von der Wirtschaft wegentwickelt, das muss man so sagen. Der vorliegende Gesetzentwurf 13 hatte ja schon eine teilweise Überwälzung der Kosten auf die Wirtschaft zum Inhalt. Unternehmen ab 50 sollten dann dort die Kosten tragen, während kleinere Unternehmen noch für die Aufwendungen im Gehaltsbereich des Bildungsurlaubs entschädigt werden sollten. Im vorliegenden Gesetzentwurf – das müssen Sie einfach verstehen – wenn jetzt die kompletten Lasten auf die Wirtschaft überwält werden, dass dann die Wirtschaft natürlich auch mit Ablehnung reagieren muss, nicht nur aus den Gründen prinzipieller Natur, sondern aus klassischen und klaren Belastungsgründen, insbesondere der kleineren Unternehmen.

Im aktuellen Gesetzentwurf wird als Zielsystem ehrenamtliche Weiterbildung gesellschaftspolitisch und arbeitsweltbezogener ausgegeben. Wir sind der gleichen Meinung wie unsere Kollegen aus dem Handwerk, dass gesellschaftspolitische Bildung im Unternehmensbereich mit zusätzlichem Bildungsanspruch falsch platziert ist. Die ehrenamtliche Weiterbildung würde ja von den Unternehmen noch akzeptiert. Die ehrenamtliche Tätigkeit hat also einen hohen Stellenwert. Das ist durchaus in der Wirtschaft bekannt und wird hoch geschätzt, das ehrenamtliche Engagement von auch Arbeitnehmern. Das sehen wir auch – Herr Malcherek hat darauf reflektiert –, im Bereich Feuerwehr, Katastrophenschutz gibt es überhaupt keine Probleme. Wenn Sie das jetzt im Gesetzentwurf haben und per Rechtsverordnung dann letztlich den Gültigkeitsbereich definieren lassen, befürchten wir auch – möglicherweise schließen Sie das durch eine Klausel im Gesetz noch aus –, dass Entschädigungen über das Bildungsfreistellungsgesetz für andere durch gesetzliche Vorschriften bereits geregelte Bereiche im Entschädigungsbereich ausgeschlossen werden. Damit meine ich Feuerwehr und meine ich Katastrophenschutz im Thüringer Gesetz über den Brandschutz, die Allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz. Wir wollen nicht, dass da letztlich etwas substituiert wird und bitten Sie, das vielleicht auch schon im Gesetz klarer zu definieren.

Was die arbeitsweltbezogene Weiterbildung angeht: Da ist auch das Thema Mitbestimmung, gewerkschaftliche Betätigung, Tarifsysteme in Deutschland ganz sicher adressiert. Hier vermischen wir einfach die Ausgewogenheit, auch Richtung der Bedürfnisse der Wirtschaft selbst, und sind sehr traurig – wenn nicht sogar verstimmt – darüber, dass insbesondere auf betriebsinterne Erfordernisse ausgerichtete Weiterbildung unter dem Aspekt der arbeitsweltbezogenen Weiterbildung im § 5 ausgeschlossen wird. Das halten wir komplett für falsch und wissen auch nicht, weil das nicht von der ILO vorgeschrieben ist, warum Sie das machen. Dort haben Sie ja ganz hohe Freiheitsgrade. Wie wir hören aus Baden-Württemberg, dort ist die betriebliche Weiterbildung explizit anerkannt worden im Gesetzentwurf.

Auch wir sind dagegen, dass Azubis einbezogen sind in den Wirkungsbereich des Bildungsfreistellungsgesetzes, insbesondere die Sonderregelung für Azubis, dass nicht in Anspruch genommene Tage komplett ins Folgejahr übertragen werden können, anders als bei den Arbeitnehmern, wo richtigerweise nur abgelehnte Ansprüche übertragen werden können. Bei Azubis ist das also aus unserer Sicht komplett fehlplatziert. Das bedeutet, dass dann in der Fachstufe im zweiten und dritten Lehrjahr – insbesondere im ersten Lehrjahr werden sich Azubis in der Regel finden und werden nicht sofort auf gesellschaftspolitische und andere Weiterbildungsangebote eingehen –, das heißt, wir werden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr möglicherweise dort damit zu rechnen haben und haben dann möglicherweise sechs Freistellungstage in den Unternehmen, da es ja auch nur in der betrieblichen Zeit plat-

ziert sein soll, zu verkraften. Ich möchte Ihnen mitteilen, dass die Ausbildungsordnungen – das wissen wir als Handwerkskammern und IHKs gleichermaßen –, straff durchorganisiert sind und insbesondere in den betrieblichen Phasen auch in den kleinen mittelständischen Betrieben die Ergänzungslehrgänge und Zusatzqualifikationen stattfinden. Auch die müssen dort noch abgedeckt werden. Deshalb unsere Bitte: Das Thema „Azubis“ noch mal prüfen und im Idealfall dort ausnehmen.

Auch wir sind der Meinung, wenn man so ein Gesetz letztlich dann doch machen will und macht – Sie haben als Parlament ja sicherlich die Kraft dazu –, dann sollte man auf eine ausgewogene Lastenteilung auch orientieren. Was meine ich an der Stelle? Auch hier will ich die saarländische Regelung noch einmal referenzieren. Dass sich der Arbeitnehmer genauso wie der Unternehmen beteiligt, der letztlich auch Anteile übernehmen soll nach Ihrem Willen, halten wir komplett für richtig – das auch noch einmal zu überlegen, ob das nicht ein vernünftiger und gangbarer Weg ist. Letztlich könnte man und sollte man auch die Bildungsträger mit ins Boot nehmen, insbesondere an der Stelle, wenn erteilte Bildungsurlaube aus betrieblichen Gründen kurzfristig abgesagt werden müssen. Dort steht bei Ihnen im Entwurf, dass die Arbeitgeber dann alle die auf die Arbeitnehmer zukommenden finanziellen Lasten auch noch abdecken müssen. Dort könnten auch ein Stück weit die Bildungsträger ins Risiko gehen und möglicherweise Kostgebühren, die dann nicht eingehen, selber übernehmen in der Abwicklung in ihrem Unternehmen.

Lassen Sie mich noch einen Satz sagen zu dem Themenkreis „Maßnahmezertifizierung versus Trägerzertifizierung“. Ganz klares Votum der Industrie- und Handelskammern für die Maßnahmezertifizierung. Wir sind der Meinung, dass dort eine paritätisch besetzte Kommission gebildet werden sollte mit Arbeitgebervertretern, mit Arbeitnehmervertretern, mit Politikern, die die Maßnahmen als Zielsystem eines solchen Gesetzes, wenn man da wirklich Nutzen draus schlagen möchte für das Land, festlegen und es nicht bei einer bloßen Trägerzertifizierung, die dann sicherlich grundsätzliche Orientierungen auch hat, aber konkrete auf Thüringen bezogene Bildungsziele dann gar nicht erreichen kann.

Thema „Überlastungsschutz“: Das finden wir richtig, dass das berücksichtigt worden ist. Aber nach unserer Auffassung sollte das europäische KMU-Kriterium dort Anwendung finden. Wir sind der Meinung, dass insbesondere die dritte Stufe, die ab 50 Mitarbeiter derzeit in Ihrem Entwurf steht, auf Nicht-KMU-Betriebe erst Anwendung finden sollte. Das heißt, dort, wo wir dann 20 Prozent der Belegschaften mit fünf Tagen Bildungsurlaub ausstatten müssen als Wirtschaft, das sollte dann nur für die größeren Nicht-KMUs gelten und nicht schon für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter.

Grundsätzlich hatte ich es eingangs gesagt, als ich erzählt hatte über die Gespräche in 2012, dass wir es für falsch halten, dass der Wirkungsbereich des Gesetzes schon ab fünf Mitarbeitern beginnt. Wir halten dort eine Schwelle von 50 Mitarbeitern für die richtige – wenn überhaupt – zum Schutz des Mittelstandes, wozu wir ja in Thüringen auch ein entsprechendes Gesetz haben. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Dr. Pieterwas. Ich habe schon die erste Anfrage. Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Herr Pieterwas, vielen Dank von der CDU-Fraktion für Ihre Ausführungen. Das Bildungsfreistellungsgesetz ist hochtheoretisch zu lesen. Mir ist immer die Praxis sehr wichtig. Vielleicht können Sie einmal kurz schildern, wie dann denn bisher in der Praxis bei Ihren Mitgliedsbetrieben abläuft, wenn Arbeitnehmer weitergebildet werden.

**Dr. Pieterwas:**

Weiterbildung ist kein Fremdwort in der Wirtschaft, das wissen Sie auch. Wir haben die Quoten heute schon besprochen. Das ist die Tagesordnung in unseren Unternehmen, dass man seine Mitarbeiter erst einmal im fachlichen Bereich weiterbildet, sie auf Lehrgänge schickt. Das wird in Zielvereinbarungen in der Regel sogar festgelegt, in den Unternehmen, in Tarifverträgen. In den Tarifverträgen ist es ohnehin eingebettet. In den kleineren Unternehmen nimmt die Affinität zur Weiterbildung ein Stück weit ab, je kleiner die Unternehmen werden – das will ich durchaus einräumen – aber es ist ein ganz präsent Thema, ansonsten wäre die Thüringer Wirtschaft nicht auf dem Wachstumskurs, auf dem sie ist. Es gibt dort ein gutes Miteinander zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, das Thema „Weiterbildung“ zu organisieren. Selbst die arbeitsweltbezogene Weiterbildung – wenn es um die Themen wie „Mitbestimmung“ usw. geht – ist ja zu großen Teilen einerseits geregelt und zu anderen Teilen öffnet sich die Unternehmerschaft in den letzten Jahren dort deutlich.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender, und auch vielen Dank für Ihre Ausführungen, die – denke ich – nicht nur Ihre Sicht wiedergespiegelt haben, sondern auch ein Stück darüber hinaus Ratschläge oder Möglichkeiten Ihrerseits deutlich gemacht haben.

Ich habe zwei Fragen: Einerseits die Frage, was den Fachkräftemangel anbetrifft – dazu gab es dieses Wochenende auch eine Messe, eine Rückkehrermesse. Ich denke – und da sind wir uns auch einig –, dass wir für die Fachkräfte, die in den letzten 25 Jahren Thüringen verlassen haben, Angebote unterbreiten und Anreize bieten sollten. Jetzt ist natürlich die Frage, wenn es in anderen Bundesländern schon Freistellung gibt, wie Sie das einschätzen, ob das nicht eigentlich ein Pro-Argument für ein Bildungsfreistellungsgesetz ist, weil ja die Fachkräfte, die von dort kommen, im Besonderen die Wirkung von Bildungsfreistellung schon erfahren haben und sich dann wahrscheinlich auch fragen, warum gibt es das 25 Jahre nach der Wiedervereinigung in Thüringen nicht.

Als Zweites, das habe ich vorhin schon gesagt: Wie schätzen Sie § 5 letzter Satz ein, also die Möglichkeit, über Betriebs- und Dienstvereinbarungen hinauszugehen? Sie haben gesagt, Tarifverträge sind dort auch schon einschlägig. Welche Erfahrungen gibt es möglicherweise diesbezüglich auch aus anderen Bundesländern bzw. wie schätzen Sie ein, wie so etwas begleitet werden kann? Wir haben das extra auch aufgenommen.

**Dr. Pieterwas:**

Das Argument für Rückkehrer: Ich denke, dass der Bekanntheitsgrad von Bildungsfreistellungsgesetzen in Deutschland relativ gering ist. Ich muss da immer wieder die Argumente nehmen: Wenn letztlich nur ein Prozent der Arbeitnehmer darauf zurückgreift, ist das vielleicht ein Argument, aber keines, was eine Entscheidung zurückzukommen wesentlich beeinflussen kann. Wir haben eine Rückkehrerbewegung. Diese hängt maßgeblich damit zusammen, dass wir imstande sind, in Thüringen vermehrt Chancen anzubieten. Das ist durchaus ein selektives Problem, nicht in allen Berufsgruppen ist es gleichermaßen ausgeprägt, aber insbesondere in den gewerblich-technischen und Facharbeiterberufen ganz sicher. Hier hören die Rückkehrer die Rufe, dass es unbefristete Verträge gibt – entgegen einer Kultur, die wir in der Vergangenheit gehabt haben –, da hören sie die Rufe, dass es deutliche Lohnsteigerungen gibt, da hört man die Information – und das ist ein ganz großes Pfund –, dass wir im Bereich Familie und Beruf ganz weit vorn sind, in der Versorgung mit Kindertagesstättenplätzen beispielsweise. Das sind Argumente, die dazu führen, dass Fami-

lien zurückkommen in unsere Unternehmen. Dass man dazu ein Bildungsfreistellungsgesetz als „Bonbon“ obendrauf legt, halte ich für nicht notwendig. Ich denke, Thüringen ist im Gesamtpaket schon „süß“ genug.

Ansonsten ist mir jetzt nicht sehr viel bekannt, inwieweit in den anderen Bundesländern mit den Bildungsfreistellungsgesetzen gearbeitet wird. Aber ich will noch mal sagen: Ich denke, dass das letztlich kein besonders präsent Thema in Wirtschaftskreisen ist.

**Vors. Abg. Grob**

Vielen Dank. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Herr Pieterwas, eine Rückfrage auf Ihre Ausführungen: Habe ich Sie richtig verstanden, dass Sie die Regierungskoalition dazu anhalten, nicht so ein wirtschaftsfremdes Gesetz zu machen, sondern sich lieber auf Maßnahmen zu konzentrieren, die Produktivitäts- und Lohnsteigerungen mit sich bringen, weil das dann auch dem Fachkräftebedarf zuträglich ist? Die zweite Frage: Wie schätzen Sie das Bildungsfreistellungsgesetz im Hinblick auf die Fachkräftesituation ein – bringt das positive Entwicklungen?

**Dr. Pieterwas:**

Ich denke, dass eine Regierung dann gut ist, wenn sie klar ist in ihren Zielstellungen und nicht konkurrierende Zielstellungen ausgibt. Sie werden jetzt sagen: Der ist von der IHK, der sagt das so. – Irgendwo gibt es eine Kausalität zwischen prosperierenden Unternehmen und Wohlstandsentwicklung. Deshalb – so haben wir das auch verstanden und so sind auch die Förderprogramme in einem guten Einvernehmen der neuen Periode gestaltet worden, insbesondere der GRW-Förderung – ist es uns gelungen, dort die Zielsysteme auf Produktivitätswachstum und Innovation zu legen mit dem Ziel der Gehaltssteigerung. Da sind wir mitgegangen, dass wir Gehaltssteigerungen als Maß der Produktivitätssteigerungen als Kriterium in den Förderprogrammen haben. Wenn wir ein Bildungsfreistellungsgesetz machen und dort de facto Bemühungen und Freiheitsgradgewinne, die in neue Innovationen und Lohnsteigerungen eigentlich investiert werden sollen, brauchen, um zusätzlichen Urlaub zu bezahlen, dann ist das für uns ein konkurrierendes Zielsystem, das wir nicht verstehen können und letztlich auch ablehnen, weil wir gemeinsam als Wirtschaft mit den Politikern des Landes an einem prosperierenden Gesamtstaat interessiert sind.

Das zweite Thema, wie sich das Bildungsfreistellungsgesetz auf das Fachkräftethema auswirkt. Ich will es noch mal sagen: Es verschärft das Thema, insbesondere im Segment der Disposition. Wir werden nicht erleben, dass durch Bildungsfreistellung zusätzliche Einstellungen gemacht werden oder gemacht werden können. Aber die Disposition der Mitarbeiter zur Abarbeitung der Aufträge ist ein immenses Problem – das sollten Sie nicht unterbelichten, das ist jetzt schon ein großes Problem. Jeder Tag – wir haben vorhin eine Diskussion auch mit den Kollegen aus dem Landkreistag und dem Städtebund geführt – Abwesenheit unserer Mitarbeiter aus den Unternehmen ist ein großer Verlust im Bereich der Dienstleistungsqualität und in dem Vermögen, termingerecht seine Aufträge abzuarbeiten. Das sollte man nicht unterschätzen. Die Krankenstände, die vorhin auch referenziert wurden, sind – das hat etwas mit Stabilität zu tun, möglicherweise kann man das mal in einem gesonderten Workshop diskutieren – gestiegen und sind in verarbeitenden Unternehmen in hohen einstelligen, wenn nicht sogar teilweise in zweistelligen Bereichen. Weitere Freistellungen im Urlaubsbereich potenzieren die dortigen Probleme, die ja die Politik auch ständig thematisiert. Deshalb verstehen wir eigentlich nicht, dass das auch so vehement als erstes und wichtigstes Gesetz vornan gestellt wird, weil es eigentlich das Fachkräftethema, das ein essenzielles Thüringer Thema ist, konterkariert.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

In Ihrer Stellungnahme gehen Sie auch auf die einzelnen Paragraphen detaillierter ein. Mich würde eine Ausführung zu der Fragestellung „Arbeitsweltbezogene Weiterbildung versus Spezifizierung/berufliche Weiterbildung“ interessieren, dass Sie dazu vielleicht mal was sagen könnten.

Das zweite Thema „Übertragungsmöglichkeiten“. Dort haben Sie deutlich gemacht, dass Sie dem kritisch gegenüberstehen, das wäre nochmal von Interesse für mich.

Last but not least – das haben Sie vorhin schon gehört – wir schwanken immer noch in der Frage der Kostenabschätzung. Ich weiß, dass ich Sie jetzt nicht darauf festnageln kann, weil es eine viel zu große Unbestimmtheit ist, aber Sie werden sich vielleicht in der IHK mal damit

auseinandergesetzt haben, wo man ungefähr landet in den Aufwendungen Ihrer Betriebe. Vielleicht können Sie dazu etwas sagen, das würde mich interessieren.

**Dr. Pieterwas:**

Berufliche Weiterbildung gehört im Sinne der Ausgewogenheit für uns in das Gesetz. Die berufliche Weiterbildung steht im Zentrum der Notwendigkeit in Thüringen und steht mindestens parallel zu den Erfordernissen, die das Gesetz ansonsten referenziert, im gesellschaftspolitischen und im ehrenamtlichen Bereich. Deshalb gehören die Restriktionen und definierten Ausschlüsse aus unserer Sicht unbedingt gestrichen – ich wiederhole das gern auch noch mal.

Die Übertragung von Ansprüchen ist ein Punkt, mit dem man das Gesetz tatsächlich etwas wirtschaftsfreundlicher gestalten könnte, wenn man darauf verzichten würde. Fünf Tage Anspruch pro Jahr – das ist schon eine Menge. Wenn Sie insbesondere mindestens zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen im Block mit sechs Stunden fordern, dann sind fünf Tage schon eine verdammt Menge. Wenn man davon ausgeht, dass ein zweitägiger intensiver Kurs eigentlich schon einen deutlichen Zugewinn in welchem Thema auch immer – unterstellt, man ist in einem professionellen Institut – bringt.

Wenn also weitere Ansprüche übertragen werden, um das auf zehn Tage oder acht Tage im nächsten Jahr zu kumulieren, dann sind das Dinge, die haben mit dem Ziel, die Weiterbildungsquoten zu verbessern oder grundsätzlich den Welthorizont unserer Bürger zu verbessern, nichts mehr zu tun. Das ist einfach viel zu viel, was man sich in einem Jahr an Anspruch erwirtschaftet – mal abgesehen von den finanziellen Belastungen für die Unternehmen. Das sollten Sie unbedingt noch mal auch unter sachlichen Erwägungen ganz kühl unpolitisch sehen. So eine Übertragung bis zu zehn Tagen für den Normalarbeitnehmer und bis zu sechs Tagen für Azubis ist einfach auch inhaltlich überhaupt nicht nötig. Das muss man einfach mal so sagen, selbst wenn man das alles gutwillig sehen möchte.

Die Kosten haben wir nicht gerechnet, ich will Sie hier nicht mit Millionen erschlagen, das ist nicht das Thema. Das ist für die Unternehmen natürlich ein wahnsinnig teures Thema, fünf Tage Urlaub mehr für die Arbeitnehmer bezahlen zu müssen. Aber ich sage es noch mal: Das Fachkräftedispositionsthema ist mindestens ebenso wichtig. Das muss die Politik auf dem Schirm behalten, ansonsten wird sie mit diesem Gesetz signifikante Wettbewerbsnachteile für die Thüringer Wirtschaft in Kauf nehmen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Ich habe eine Verständnisfrage, vielleicht auch ein Stück weit resultierend aus meiner Vorbeschäftigung. Sie haben darauf verwiesen, dass die Wirtschaft verstanden hat, zukünftig mehr Produktivitätsgewinne in Lohnsteigerungen zu stecken. Jetzt frage ich mich natürlich – ich könnte das ja verstehen, wenn das Herr Fauth sagt: Warum sagt das jetzt die IHK? Sie sind doch gar keine Tarifvertragspartei, oder sind Sie das jetzt?

**Dr. Pieterwas:**

Wir sind aber eine Organisation, der die Förderung der gewerblichen Wirtschaft per Gesetz ins Buch geschrieben ist. Was heißt Förderung der gewerblichen Wirtschaft? Das heißt natürlich, für das Prosperieren der Wirtschaft selbst zu sorgen und das idealerweise in einem ordentlichen gesellschaftlichen Umfeld mit zufriedenen und motivierten Arbeitnehmern. Deshalb haben wir natürlich als Wirtschaft insgesamt – aber auch als IHK – ein Interesse daran, dass Unternehmen prosperieren und auch innerbetrieblich stabil sind.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Wolf hat noch eine Nachfrage.

**Abg. Wolf:**

Aber direkten Einfluss auf die Lohnhöhe können und werden Sie doch nicht nehmen?

**Dr. Pieterwas:**

Das ist völlig richtig. Aber das ist – denke ich – heute hier auch keine Frage. Wenn wir uns zu Kosten in irgendeiner Form oder zu Lohnsteigerungen in Unternehmen äußern, müssen wir ja nicht für die Tarife zuständig sein, das sind Sie ja letztlich in dem Moment auch nicht.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Dr. Pieterwas. Ich sehe jetzt keine Nachfragen mehr. Deswegen vielen Dank für Ihre Darlegungen.

Wir kommen zum nächsten Anzuhörenden – das ist die Architektenkammer Thüringen, Frau Roos.

**– Frau Roos, Architektenkammer Thüringen:**

Guten Tag, meine sehr geehrten Damen und Herren, mein Name ist Heike Roos. Ich bin die Vizepräsidentin der Architektenkammer Thüringen. Mein Nachbar – die Ingenieurkammer Thüringen – und ich möchten Ihnen vorschlagen, zusammenhängend vorzutragen und dann gemeinsam in die Fragerunde zu starten.

**Vors. Abg. Grob:**

Das nehmen wir gern an.

**Frau Roos:**

Wir danken herzlich für die Möglichkeit, zu diesem Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Wir, die Architektenkammer Thüringen, vertreten knapp 1.900 Architekten, Landschaftsarchitekten, Innenarchitekten und Stadtplaner in Thüringen. Davon sind ungefähr 50 Prozent freiberuflich tätig und 50 Prozent angestellt im privatwirtschaftlichen, im öffentlichen Bereich bzw. verbeamtet.

Mit Blick auf die derzeit auch aus anderen Bundesländern bekannte Inanspruchnahme dieses Anspruchs auf Bildungsfreistellung durch Arbeitnehmer – das wurde heute schon vielfach zitiert, diese knapp ein Prozent – erhebt sich die Frage der Sinnfälligkeit der Einführung dieses Gesetzes hier in Thüringen. Darüber hinaus rechtfertigt diese erfahrene Resonanz aus unserer Sicht nicht die Anwendung auf kleine Unternehmen ab fünf Mitarbeitern. Die Tragweite dieser Absenkung auf fünf Mitarbeiter wird aus Sicht der Architektenkammer Thüringen unterschätzt. Wir haben uns in unserer Stellungnahme auch ganz dezidiert zu einzelnen Paragraphen geäußert und ich möchte jetzt nur spotweise darauf eingehen.

Eine Freistellung sollte aus unserer Sicht lediglich für gesellschaftspolitische und arbeitsweltbezogene Bildung und nicht für ehrenamtsbezogene Bildung erfolgen, weil das einseitig zulasten des Arbeitgebers geht und dieser hierbei keinen Wissenszuwachs des Arbeitnehmers für die Arbeit an sich generiert.

Wir halten es für entbehrlich, Auszubildende überhaupt in den Geltungsbereich dieses Gesetzesrahmens einzubinden, weil die Auszubildenden während ihrer gesamten Ausbildungszeit schon fortlaufend theoretisches und praktisches Wissen vermittelt bekommen und deshalb das Bildungsbedürfnis an der Stelle aus unserer Sicht schon befriedigt ist.

Für uns ist es ein wichtiger Aspekt, dass die Bildungsfreistellung innerhalb eines Kalenderjahres für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht im Unternehmen tätig ist, zum Beispiel Elternzeit oder anderes, anteilig reduziert werden sollte.

Als Kleinunternehmen, welche nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, sollten solche mit weniger als zehn Mitarbeitern/Beschäftigten gelten. Wenn ein Beschäftigungsverhältnis vor Beendigung eines Kalenderjahres beendet wird, sollte der Arbeitgeber einen Anspruch auf Rückerstattung des während der Bildungsfreistellung gezahlten Arbeitsentgelts durch den Arbeitnehmer erhalten – sprich: eine anteilige Rückerstattung.

Außerdem halten wir es für sehr wichtig, dass nicht nur Bildungsangebote von zwei Tagen und mehr Anerkennung finden; in unserem Segment sind eintägige Bildungsveranstaltungen auch üblich und sollten aus unserer Sicht Anerkennung finden.

Abschließend noch ein Wort zum Erstattungsanspruch – das wurde heute auch schon vielfach gesagt. Das sind Kosten, die auf kleine und mittlere Unternehmen, die insbesondere natürlich in der Architektenschaft betrieben werden, zukommen. Wir halten es für geboten, einen ggf. auch pauschalierten Erstattungsanspruch geltend machen zu können.

So weit die Ausführungen der Architektenkammer Thüringen. Herzlichen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Dr. Löbig.

**– Dr. Löbig, Ingenieurkammer Thüringen:**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Landtags, sehr geehrte Damen und Herren! Die Ingenieurkammer Thüringen stimmt der Einordnung der Architektenkammer zu. Bitte gestatten Sie mir einige Spezifizierungen aus Ingenieursicht. Ich halte es für erforderlich, noch mal darauf hinzuweisen, dass das Durchschnittsingenieurbüro genau fünf Mitarbeiter aufweist. Das basiert auf statistischen Erhebungen des Bundesamts. Es verleiht unseren Aussagen vielleicht eine gewisse Tragweite, dass 90 Prozent der Ingenieurbüros weniger als zehn Mitarbeiter angestellt haben. Im Hinblick auf die Auswirkungen der Kostenstruktur erscheinen uns diese Informationen durchaus relevant. Über die Wechselwirkungen wurde bereits ausführlich erörtert: Der Zusammenhang zwischen Entgeltzahlung, Mehrbelastung, Koordinationsaufwand und beispielsweise des eingangs dieser Anhörung genannten „Windhundprinzips“, das ggf. eintreten kann, wenn dieser Überlastungsschutz praktiziert wird.

Die Ingenieurkammer bedauert zudem auch in Anlehnung bereits stattgefundener Wortmeldungen, dass auf einen Beitrag der Arbeitnehmerseite vollständig verzichtet wird. Wir könnten uns durchaus einen angemessenen Beitrag im Hinblick auf die Einbringung von Überstunden bzw. angemessenen Urlaubsanteilen vorstellen. Im Hinblick auf die Wettbewerbssituation, insbesondere im Hinblick auf die Größenordnung unserer Mitgliedsbüros sind vielleicht Kriterien wie Investitionsfähigkeit, Internationalisierung oder demnächst anstehende Themen wie Digitalisierung etwas unzureichend reflektiert, insbesondere im Hinblick auf die Einordnung der Beschäftigungszahlen, für die bestimmte Regelungen zutreffen.

Im Hinblick auf die Ingenieurbüros ist es vielleicht auch nicht unwichtig zu erwähnen, dass bereits 70 Prozent der Gesamtkosten auf die Personalkosten entfallen, sodass die Auswirkungen einer derartigen Gesetzgebung durchaus ungünstige Nebenwirkungen hervorrufen könnten. Herzlichen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich eröffne die Fragerunde. Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen herzlichen Dank für Ihre mündlichen Ausführungen, aber auch für die uns vorliegenden schriftlichen Stellungnahmen. Ich hätte jeweils eine Nachfrage, die sich auf die schriftli-

chen Stellungnahmen bezieht. An die Architektenkammer zunächst zu § 1 Abs. 2. Sie sprechen sich dagegen aus, die ehrenamtsbezogene Bildung einzubeziehen, und schreiben: Eine darüber hinausgehende Freistellung für ehrenamtsbezogene Bildung geht einseitig zu Lasten des Arbeitgebers, da dieser hierbei nicht vom Wissenszuwachs seines Arbeitnehmers profitiert. – Ich wüsste gern mal, wie Sie zu der Einschätzung kommen. Meines Wissens sagen diverse Studien, dass gerade eine Bildung, die ein Stück weit über den Tellerrand des eigentlichen Berufsfeldes hinausgeht, dazu beiträgt, dass es sowohl Effizienzsteigerungen als auch – im wahrsten Sinne des Wortes – viele gute Ergebnisse für das Unternehmen gibt.

An die Ingenieurkammer auch eine Frage. Sie kritisieren, dass der Gesetzentwurf Wettbewerbskriterien zu wenig beachtet und die Effizienzsteigerung der Wirtschaft zu wenig im Blick hat. Geben Sie mir vielleicht recht oder auch nicht, dass es bei Bildung eben nicht nur um direkt zu messende Effizienzkriterien geht, sondern viel mehr um ein umfassendes Konzept von lebenslanger und umfassender ganzheitlicher Bildung?

**Frau Roos:**

Ich würde jetzt auf den ersten Teil der Frage antworten. Es geht letztendlich um Freistellung von im Unternehmen tätigen Arbeitnehmern für Bildung. Als Arbeitgeber – ich selbst bin auch Arbeitgeberin – habe ich natürlich ein Interesse, dass das Wissen, was sich meine Arbeitnehmer aneignen, im Unternehmen einen Bezug hat und dass wir davon im Prinzip im Unternehmen auch profitieren können. Im Architektenberuf ist es so, dass wir neben der auf arbeitsweltbezogenen Bildung – das ist ja ein sehr breites Spektrum, ich will da jetzt nicht weiter ausführen – natürlich dieses gesellschaftspolitische, wo steht ein Architekt in der Gesellschaft, wo kann er sich einbringen, für sinnfällig und nachvollziehbar halten. Dieses Ehrenamtsbezogene ist in Teilen auch nachvollziehbar, jedoch ist es so, dass dafür eine Freistellung aus dem Dienstleistungssektor, der wir ja sind, einfach nicht vertretbar ist in dieser Menge. Deshalb diese Darstellung.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Löbig.

**Dr. Löbig:**

Selbstverständlich gehen wir konform damit, dass lebenslange Bildung notwendig ist. Im Kontext zur Wettbewerbsfähigkeit möchten wir das so verstanden wissen, dass insbesonde-

re die kleinen Strukturen, die vielleicht diese Freistellungen für ihre Mitarbeiter realisieren müssen, wobei abgestellt auf arbeitsweltbezogen, gesellschaftlich und politisch besonders unter dieser Kostenlast zu leiden haben. Wir ordnen das so ein, dass diese Bereiche unter zehn Mitarbeitern hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen besonderen Belastungen unterstehen und ggf. andere Bereiche nicht mehr in dem Maße bedient werden können, wie wir uns das wünschen. Wir im Bereich der Ingenieurbüros müssen zur Kenntnis nehmen, dass nur sehr wenige unserer Mitglieder überhaupt international agieren. Das ordnen wir im Hinblick auf die Wettbewerbstauglichkeit durchaus als kritisch ein.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Erst mal vielen Dank vonseiten der CDU-Fraktion für Ihre Ausführungen. Mich würde ein Blick in die Praxis interessieren. Sie haben gesagt, das durchschnittliche Ingenieurbüro hat fünf Mitarbeiter. Wir haben heute schon gehört, Krankenstand ist ein großes Problem, gerade bei Kommunen, aber auch in der Wirtschaft. Wenn sich das jetzt kumuliert, Krankenstand – vielleicht können Sie etwas zu Ihrer Situation sagen – zusätzlich noch zum Bildungsfreistellungsanspruch: Wie wird sich das denn auf die praktische Arbeit auswirken? Wird das direkte Einflüsse haben? Ist Ihre Arbeitsfähigkeit dann zum Teil schon nicht mehr gesichert, wenn jemand krank ist und noch jemand Bildungsfreistellung beantragt hat usw.?

**Dr. Löbig:**

Ich bin der Ansicht, dass man das nicht mit dem kommunalen Bereich vergleichen kann. Ingenieurbüros sind erstens konjunkturabhängig und sehr wettbewerbsintensiv unterwegs. Sicherlich, mit dem Anfall von Krankheitstagen müssen Ingenieurbüros zurechtkommen, selbstredend. Aber diese gesetzliche Regulierung im Hinblick auf die Vorgaben trifft unserer Ansicht nach die kleineren Einheiten – und davon haben wir einen ganz großen Anteil in Thüringen – außerordentlich stark. Ein Ingenieurbüro mit 100 Angestellten ist sicherlich besser imstande, die Koordinierung zu realisieren. Aber im Hinblick auf die Auftragsabarbeitung – Aufträge fallen sicherlich sporadisch und in unterschiedlichen Intensitäten an – sind derartige zusätzliche Rahmenbedingungen vielleicht nicht immer so einfach verkraftbar. Insbesondere in diesem kleinen Bereich.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke.

**Frau Roos:**

Wenn ich für die Architekten ergänzen darf: Auch bei den Architekten ist es so, dass es ungefähr 90 Prozent unter zehn Mitarbeitern sind. Die Krankheitsbelastung ist natürlich auch in diesen Unternehmen da, sie ist unterschiedlich, aber das wiederum kombiniert mit diesem Bildungsfreistellungsanspruch kann einfach zu zeitversetzten Dienstleistungen führen. Wir sind ja als Dienstleister gehalten, egal, ob wir jetzt für die öffentliche oder private Hand arbeiten, auch zu Terminen bestimmte Leistungen zu erbringen. Das ist dann manchmal nicht mehr möglich.

Ich würde noch einen ganz anderen Schlenker kurz erwähnen wollen. Wir sind ja nach dem Thüringer Architekten- und Ingenieurkammergesetz auch verpflichtet, uns fortzubilden. Wir sind verpflichtet, uns im Rahmen des Verbraucherschutzes fortzubilden, und das findet per se grundsätzlich auch statt. Vor allem die Freiberufler müssen sich fortbilden, das ist auch ein wichtiger Aspekt. Ich weiß, bei der aktuell in Erarbeitung befindlichen Novelle, dass dieser Aspekt auch wieder beinhaltet ist im Sinne des Verbraucherschutzes.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Frau Roos, recht herzlichen Dank. Genau auf den Punkt wollte ich gerade abheben. Sie haben eine Weiterbildungspflicht, die tatsächlich zwar auf den Verbraucherschutz, aber im Besonderen auf die Betriebs- oder Berufsbezogenheit abhebt. Nun wird ja in dem Gesetz explizit das ausgeschlossen bzw. die Anerkennungsregelung nicht klar formuliert. Deswegen würde mich interessieren, wie Sie zu diesem Punkt stehen, die berufliche Weiterbildung explizit dort zu benennen, weil es ansonsten letztlich zwei konfliktreiche Gesetze gibt, mit denen Sie sich beschäftigen müssen, die nicht miteinander im Einklang stehen.

Die zweite Frage hatten Sie schon beantwortet in Bezug auf die Größenordnung. Mich hätte interessiert, wie hier die Architekten stehen, weil nach meiner Einschätzung sind Ingenieure

und Architekten in Thüringen eher kleinteiliger aufgestellt und insofern in besonderer Art und Weise von der Abwicklung dieses Gesetzes betroffen. Sie haben jetzt mehr oder weniger deutlich gemacht, wie kritisch das eigentlich von Ihrer Seite gesehen wird. Danke.

**Frau Roos:**

Wenn dieses Bildungsfreistellungsgesetz eine Einführung erfährt, müssen in diesen arbeitsweltbezogenen Bereichen natürlich die ganzen beruflichen Weiterbildungen zwingend eine Anerkennung finden, weil sonst bei uns eine Parallelwelt entsteht, die überhaupt nicht mehr abzupuffern geht.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Wenn es keine weiteren Fragen gibt, dann vielen Dank für Ihre Darlegungen.

Wir kommen zum Nächsten. An 11. Stelle war der Bauernverband, die haben uns eine Stellungnahme geschickt, aber keine Teilnahme; der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen gibt keine Stellungnahme und keine Teilnahme. Somit kommen wir jetzt zu Nummer 13, Die Familienunternehmer – Landesverband Thüringen, Frau Boos.

**– Frau Boos, Die Familienunternehmer – Landesverband Thüringen:**

Guten Tag, meine sehr geehrten Damen und Herren, meine sehr geehrten Abgeordneten! Mir obliegt es, die Sicht der Familienunternehmen heute hier deutlich zu machen, der Unternehmen, die sich auf die Fahnen geschrieben haben, möglichst langfristig auf dem Markt und zwar über Generationen hinweg zu arbeiten und tätig zu sein. Aus unserer Sicht ist das Bildungsfreistellungsgesetz nicht nur überflüssig, sondern es schadet auch. Überflüssig allein schon deswegen, weil die wirtschaftlich erfolgreichsten Bundesländer dieses bisher noch nicht eingeführt haben. Das allein ist schon ein Beweis dafür, dass es hier nicht Not tut. Für den Unternehmer entsteht die Verpflichtung, die Fehlzeiten in Höhe des Durchschnittslohns für nicht betriebsnotwendige Weiterbildung zu bezahlen.

Ich würde mich heute ein bisschen kürzen, weil meine Vorredner schon viele Punkte gedoppelt haben. Ich möchte hauptsächlich auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung und auch der Berechnung dieser betrieblichen Weiterbildung und der Folgekosten eingehen, denn das konnte bei dem einen oder anderen heute Morgen noch nicht so ganz untermalt werden.

Aus meiner Sicht sitzen wir alle in einem Boot, denn wenn es einem Unternehmen gut geht, dann geht es der Wirtschaft gut und dann kann auch zu dem Allgemeinwohl beigetragen werden, nämlich in Form von Steuern. Die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen mit dem strategischen Unternehmenswohl in Einklang zu bringen, ist im Alltag oft ein Spagat und dieser Spagat wird mit dem Vernachlässigen der Anerkennung der betrieblichen Fortbildung noch größer. Unternehmen fördern in Abstimmung mit ihren Beschäftigten sinnvolle Fort- und Weiterbildung und zwar ganz ohne staatlichen Dirigismus. Neben individuellen Förderungen schulen wir unsere Mitarbeiter auf moderne Geräte, auf moderne Prozesse und wir müssen sie vor allen Dingen auf ständig neue Gesetze einstellen. Darüber hinaus haben wir Homearbeitsplätze und geben heute sehr freizügig und selbst individuell die Arbeitszeiten mit. Facharbeiter suchen wir händeringend und bilden uns diese in Eigenverantwortung aus und um. Wir investieren in den Familienunternehmen durchschnittlich vier Arbeitnehmertage pro Jahr für Weiterbildung. Wir dürfen nicht an dem Ast sägen, auf dem wir alle sitzen. Eine Nichtanerkennung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung kommt einer Demontage der betrieblichen Personalentwicklung gleich. Wir verstehen, dass die Herangehensweise der Trägeranerkennung versus der Anerkennung der einzelnen Bildungsangebote zunächst verfahrensökonomischer erscheint. Sie ist jedoch praxisfremd und im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung ein Bürokratiemonster. Und Bürokratie, meine sehr geehrten Abgeordneten und Damen und Herren, haben wir als Unternehmer beileibe extrem.

Wir müssen uns sogar die Frage stellen, ob betriebsnotwendige Weiterbildungsmaßnahmen in dem heutigen Maße noch durchgeführt werden können, wenn zusätzlich artfremder Bildungsurlaub noch mehr an unseren Personalressourcen knabbert. Wenn ein Mitarbeiter seinen persönlichen Wert auf dem Arbeitsmarkt steigern will, indem er gesellschaftsrechtliche oder ehrenamtliche Maßnahmen durchführt oder Fremdsprachen lernt, so ist das löblich. Es ist aber nicht unmittelbar im Interesse der beschäftigten Unternehmen. Wieso soll ein Unternehmer diese nicht betrieblich bedingten Weiterbildungen finanzieren, wenn diese letztendlich dazu beitragen können, einen lukrativeren Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu finden? Die Unternehmen haben aus unserer Sicht keinen Nutzen. Es stellt eine Fehlallokation dar.

Im Übrigen sind wir der Meinung, dass gesellschaftspolitische Bildung in die Schulen gehört und unabhängig zu regeln ist. Der Gesetzgebungsgedanke rührt aus unserer Sicht aus einer anderen Zeit. Wir leben heute in Zeiten der schwierigen demografischen Entwicklung eines absoluten Facharbeitermangels. Wir leben heute in der Zeit der Generation Why, der Generation, die sich genau aussucht, warum, was, wieso, was man sich leisten kann und welchen

Arbeitsplatz man sich aussucht. Eine Generation, die aussucht, welche Werte die Unternehmen vorleben, wie sie die Arbeitnehmer bewerten, wie die Unternehmer die Arbeitnehmer einsetzen und wie die Werte in den Unternehmen umgesetzt werden. Hierunter fällt aus unserer Sicht auch die Unternehmenssicherung.

Wenn Weiterbildung fehlgeleitet ist, dann sind das nutzlose Kosten. Neben den nach vorliegendem Entwurf zu tragenden Lohn- und Lohnnebenkosten für fünf Tage ist auch die entgangene Wertschöpfung einzubeziehen. Je nachdem wie das Unternehmen gelagert ist, ob es sehr produktiv ist, ob es viel Material, viele Geräte einsetzt, also je nachdem wie das Unternehmen gelagert ist, kann das ein Vielfaches an Umsatzeinbußen bedeuten. Auch wurden die Arbeitnehmer schon angesprochen, die das ersetzen müssen.

Ich darf Ihnen gern ein Beispiel – und zwar mit Mathematik belegt – aus der Baubranche näherbringen. Wir beschäftigen in unserem Unternehmen zum Beispiel 200 Mitarbeiter. Bei einem Stundenverrechnungssatz von 50 Euro und einer 40-Stunden-Woche ist das mal 200 Mitarbeiter eine halbe Million Euro pro Jahr an zusätzlichen Kosten. Der Wertschöpfungsverlust jedoch in der Stunde beträgt noch einmal 150,00 Euro pro Stunde, das heißt 1,2 Millionen Euro und auch unsere Subunternehmer, unsere Lieferanten haben weniger an Umsatz. Wenn wir jetzt wieder bei dem Thema sind, wir sitzen alle in einem Boot, und die Umsatzsteuer, die ja auch dem Gemeinwohl dient, hier wieder rausrechnen, dann sind das bei den 1,2 Millionen Euro mal ganz schnell fast eine Viertelmillion Euro, die an Gemeinwohlunterstützung fehlt.

So entsteht aus unserer Sicht keine wirtschaftliche Dynamik, sie wird sogar ausgebremst. Im Übrigen sind die Investitionen in Deutschland stark rückläufig, sie sind gesunken. Die Motivation der Unternehmer zum Unternehmertum wird durch so etwas nicht geweckt. Wenn ein Unternehmen und auch der Mitarbeiter, der ja um seinen Arbeitsplatz fürchten muss, nicht Nutznießer dieses beabsichtigten Gesetzentwurfs sind, wer ist es dann? Profiteure aus unserer Sicht sind Bildungsträger und auch politische Aktivisten. Zahler sind die Unternehmer und die Belegschaft, also alle Leistungsträger. Deshalb sind wir als Vertreter der Familienunternehmer dagegen.

Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich schaue in die Runde: Gibt es Fragen? Frau Muhsal.

**Abg. Muhsal:**

Erst mal danke für Ihre Ausführungen. Ich glaube, Sie haben es nicht gesagt, ich wüsste zum einen gern, wie viel Unternehmer Sie vertreten. Zum anderen würde ich gern wissen – es ging ja vorhin schon um die Zertifizierung –, ob Sie der Meinung sind, dass eine Zertifizierung der Träger ausreichend ist oder ob Sie sich eher – wie es auch schon angebracht wurde – für die Maßnahmenzertifizierung aussprechen.

**Frau Boos:**

Wir vertreten in Summe 2.000 Arbeitsplätze in Thüringen, eine kleine Zahl von Unternehmen, nämlich 54 Unternehmer, die sich hier im Mitgliedsverband befinden.

Zur Frage der Trägersituation: Wissen Sie, Qualität vor Quantität – auf jeden Fall. Aber welcher Bürokratismus steckt denn dahinter, wenn sich zum Beispiel Unternehmen – und wir selbst haben eine kleine Akademie, die für Fort- und Weiterbildung zuständig ist – zertifizieren lassen müssen? Welche Motivation habe ich dann noch, diese Akademie so aufrechtzuerhalten? Ich denke, durch unsere Mitarbeitergespräche, durch unser enges Engagement, das Eng-am-Mitarbeiter-sein können wir sehr wohl einschätzen, wer welcher Entwicklung, wer welcher Förderung bedarf. Jeder Mitarbeiter kann dies in seinen Mitarbeitergesprächen deutlich machen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender, und auch natürlich für Sie, dass Sie sich die Zeit genommen haben, heute hierher zu kommen. Sie haben eben eine Zahl genannt – die wollte ich ganz gern noch mal hinterfragen: In § 6 Abs. 2 Nr. 5 ist die Unternehmensgröße benannt, auf die Sie abgestellt haben, also 200 Mitarbeiter. Sie sagen, das wäre ein Aufwand von 500.000 Euro im Jahr, gehe ich davon aus. 200 Mitarbeiter heißt 200 Freistellungstage nach dem Gesetz. Da verdienen bei Ihnen also Mitarbeiter 2.500 Euro am Tag. Kann ich davon ausgehen? Das sind McKenzie-Tagessätze? Vertreten Sie McKenzie?

**Frau Boos:**

Aus meiner Sicht bin ich bei 200 Mitarbeitern und 5 Tagen bei 1.000 Tagen und ich habe einen Verrechnungssatz pro Stunde von 50 Euro: 50 Euro mal 40 Stunden mal 200 Mitarbeiter sind 500.000 Euro.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Auch von unserer Fraktion vielen Dank für Ihre Ausführungen. Eine Frage, denn Sie sind ja sehr nah dran – auch an den Arbeitnehmern. Vielleicht können Sie uns mal zurückspiegeln, wie die Arbeitnehmer die Initiative der Landesregierung zum Bildungsfreistellungsgesetz in Ihrem Bereich einschätzen.

**Frau Boos:**

In der Tat, wir sind sehr eng dran. Wir führen jedes Jahr mit jedem Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch, sodass ich mich an der Stelle nicht über jedes einzelne politische Thema mit unseren Mitarbeitern unterhalte. Wir sind aber dafür bekannt und haben auch viele Auszeichnungen bekommen, dass wir sehr stark in der Weiterbildung engagiert sind. Unsere Mitarbeiter sind dann glücklich, wenn sie individuell gefördert werden und wenn jeder seinen Schwächen und Stärken entsprechend eingesetzt wird und das auch zu dem Wohl und zu der Entwicklung seiner Arbeitsfähigkeit beiträgt. Da ist es sehr individuell unterschiedlich.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Erstmal vielen Dank. Mich würden noch zwei Sachen interessieren: Einmal – Sie haben es eben schon angesprochen – die Weiterbildungssituation bei Ihnen. Können Sie einen Prozentsatz sagen, wie das ungefähr bei Ihnen mit der Weiterbildung aussieht, wer von den Mit-

arbeitern in Ihrem Unternehmen Weiterbildung erfährt? Dann insgesamt vielleicht auch noch mal die Einschätzung zur Fachkräftesituation – wie das bei Ihnen aussieht.

**Frau Boos:**

Ich habe es schon mehrfach gesagt: Weiterbildung ist für uns sehr individuell. Wir haben bei den 200 Mitarbeitern circa 50 Angestellte und 150 gewerbliche Mitarbeiter – also auf Baustellen aktive Angestellte. Es ist nicht so, dass wir nur die 50 Angestellten weiterentwickeln, sondern jeder erfährt seine individuelle Weiterentwicklung. Wir haben technische Führungskräfte, die sind Azubis aus dem Baugewerbe gewesen, also reinweg Bauarbeiter, die haben wir entwickelt – mit viel Zeit, mit viel Kraft, mit viel Engagement, mit viel Investitionen. Wir haben Mitarbeiter, die sitzen auf Spezialgeräten. Da habe ich Baumaschinen, die kosten 300.000 Euro, da muss ich viel, viel schulen, damit die Mitarbeiter überhaupt diese Geräte bedienen. Sind diese Mitarbeiter nicht da, stehen diese Geräte still und können Material nicht einbauen. Das war die erste Frage.

Die zweite Frage – wenn Sie die bitte noch mal kurz wiederholen, Entschuldigung.

**Abg. Bühl:**

Die Fachkräftesituation bei Ihnen.

**Frau Boos:**

Die Fachkräftesituation ist bekanntlich extrem heftig. Wir selbst sind mittlerweile in Spanien aktiv und suchen da Azubis. Wir selbst bekommen einige Stellen nicht besetzt. Wir selbst nehmen aus artfremden Bereichen Mitarbeiter hinein und entwickeln diese. Da gibt es natürlich unterschiedliche Bereiche, die sehr schwer zu ersetzen sind – heute will kaum einer mehr Wind, Wetter, Dreck erfahren. Wir haben sicherlich im Ingenieurbereich mittlerweile einen extremen Überhang, im Büro, denn viele, der heute auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen, sind sehr hoch ausgebildet, 56 Prozent unserer Bewerber – das haben wir uns neulich angesehen – sind Abiturienten.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Schaft.

**Abg. Schaft:**

Zwei Punkte. Der eine ist die Sache mit der individuellen Weiterbildung, die Sie gerade angesprochen haben. Da verstehe ich die Ausführungen noch nicht so ganz, da ich der Meinung bin, gerade mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird die Möglichkeit zur individuellen Weiterbildung erhöht – das als erste Anmerkung.

Der zweite Punkt ist eine Rückfrage zu Ihrem Eingangsstatement. Dort haben Sie gesagt, dass das Gesetz überflüssig sei, weil die wirtschaftlich erfolgreichsten Bundesländer dies bisher noch nicht eingeführt haben. Da würde ich gern wissen, welche Indikatoren Sie da anlegen. Wenn ich mir – gemessen am Bruttoinlandsprodukt – die Bundesländer im Vergleich ansehe, dann ist dort nur eins der drei Bundesländer, die derzeit noch kein Bildungsfreistellungsgesetz haben, an der Spitze. Von daher irritiert mich die Aussage ein bisschen.

**Frau Boos:**

Zu dem ersten Punkt: Individuelle Entwicklung. Wissen Sie, zu individuell gehört auch betriebsbezogene Entwicklung. Individuell heißt eben nicht nur gesellschaftspolitisch und ehrenamtlich. Individuell heißt auch, ich muss demjenigen die Chance geben, vielleicht sich weiterzuentwickeln, um die Karriereleiter aufzusteigen.

Zu dem zweiten Punkt: Ich würde Sie bitten, die BIB-Situation sich über mehrere Jahre anzuschauen und nicht nur über die letzten.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Vielen Dank, Frau Roos, für Ihre Ausführungen.

Wir kommen zum nächsten Anzuhörenden, die DEHOGA Thüringen. Herrn Ellinger habe ich schon gesehen.

**– Herr Ellinger, DEHOGA Thüringen:**

Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Frau Ministerin, sehr geehrte Abgeordnete! Danke für die Möglichkeit, unsere Meinung hier vorzutragen. Auch wir lehnen als Unternehmerverband das Bildungsfreistellungsgesetz – jedenfalls in der hier vorliegenden Form – rundum ab. Das

hat mehrere Gründe, auf die ich kurz eingehen möchte. Das heißt aber auch nicht, dass wir gegen das Thema „Bildung“ sind; die DEHOGA Thüringen hat ein eigenes Bildungszentrum. Wir stellen uns dem Thema „Bildung“. Aber die Frage der Diskussion – es wird hier augenscheinlich von der notwendigen Bildung aus Unternehmenssicht, die die Unternehmen auch in den letzten Jahren mit massiven Beträgen gefördert, unterstützt und finanziert haben – völlig abgelenkt, sie wird negiert. Es wird hier auf einen Bildungsbereich gegangen, den ich selbst – und ich komme aus diesem Bildungsthema – als unbestimmten Rechtsbegriff sehe, das ist noch sehr freundlich formuliert, was gesellschaftspolitische, arbeitsweltbezogene und ehrenamtsbezogene Bildung darstellt. Ich selbst habe die Verantwortung für vier Unternehmen. Meine Einstellung ist, ich schicke keinen Mitarbeiter zur Weiterbildung, die Mitarbeiter sollen selbst sagen: Das ist für mich wichtig. Das praktiziere ich seit Jahren. Insofern ist das auch unsere Einstellung, die wir insgesamt in unseren Gremien diskutiert haben.

Wir haben einen Fachkräftemangel in dieser, unserer Branche, wir brauchen Fachkräfte. Aber Fachkräfte sind deswegen Fachkräfte, weil sie fachlich versiert sind. Das heißt, es ist ja ganz toll, wenn jemand gesellschaftspolitisch ehrenamtsbezogen weitergebildet ist, aber kein Tablett tragen kann. Wir brauchen im Hotel- und Gaststättengewerbe eine kleinteilig geprägte Wirtschaft. Zur Frage, über welche Branchen wir hier reden: Das Hotel- und Gaststättengewerbe als Hauptleistungsträger im Tourismus hat 87 Prozent der Unternehmungen, die weniger als sieben Beschäftigte, weniger als fünf Vollbeschäftigteneinheiten haben. Da impliziert natürlich sofort die Frage aus dem Gesetzestext oder dem Vorlagentext „unbestimmte Rechtsbegriffe“ – das habe ich in meiner schriftlichen Stellungnahme dargelegt –, wir sind genau an diesem Schwellenwert fünf. Und wie ich die fünf berechne, erschließt sich mir jetzt nicht, vielleicht hab ich es nicht ganz verstanden, deshalb die Frage: Wann ist welcher Stichtag, welche Arbeitnehmer werden mit einbezogen und welche nicht? Das heißt, wir werden in dieser, unserer Branche von vornherein Streit impliziert haben. Dazu das Thema „Weiterbildung“. Wir haben gerade mit unserem Sozialpartner, der NGG, einen Sozialpartnertarifvertrag geschlossen. Also insofern: Das Thema „Weiterbildung“ ist uns wichtig, aber eben fachliche Weiterbildung.

Eins kommt mir persönlich – vielleicht habe ich es auch nicht ganz verstanden – etwas zu kurz: Wir machen sehr viele Weiterbildungen, ich habe mal nur die Frage der bürokratischen Vorschriften, die uns in der Branche treffen, nachgeliefert. Beim Laufen sind mir so ein paar Punkte eingefallen, die habe ich mal aufgeschrieben, was uns für Bürokratie trifft. Beispielsweise habe ich in meinen Unternehmungen 75 Prozent meiner Mitarbeiter als Ersthelfer qualifiziert. Bis letztes Jahr waren das zwei Tage, alle zwei Jahre, bei 50 Mitarbeitern können Sie sich ausrechnen, was das bereits gekostet hat. Wir haben Vorschriften aus dem berufsge-

nossenschaftlichen Arbeitsschutzrecht. Ich habe die Sicherheitsbeauftragten. Auch diese Schulungen sind freizustellen und kosten das Geld der Unternehmer. Wir haben seit letztem Jahr, 13.12., die Kennzeichnung der allergenen Stoffe. Wir haben allein in unserer Branche in Thüringen bei uns über 1.000 Mitarbeiter gehabt, die diese halbtägigen Seminare besucht haben. In einem Unternehmen habe ich 40 Mitarbeiter zweimal einen halben Tag geschult. Das hat dem Unternehmer 20 Arbeitstage eines Mitarbeiters gekostet. Das heißt, ein Monatsgehalt hat er nur dafür hingelegt, um die Mitarbeiter freizustellen, um diese bürokratische Vorschrift umzusetzen, um tatsächlich auch dem Gesetz entsprechen zu können. Insofern die Frage. Was an Bildung gemacht wird, was an Bildung notwendig ist, das sehen wir in einer ganz anderen Richtung und das machen wir seit vielen Jahren.

Im Übrigen, bei diesem Gesetzentwurf steht auch die Frage im Feld: Wir haben eine Vielzahl aktuell laufen, allein in unserem Haus mehrere Weiterbildungs-, Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen, beispielsweise zum Küchenmeister, zum Diätkoch, wo die Betriebe mit ihren Mitarbeitern Qualifizierungsvereinbarungen machen, das läuft über zwei Jahre. Die finden in diesem Gesetz gar keine Berücksichtigung. Und auch ich mache das mit meinen Mitarbeitern. Wir machen da einen Deal – Weiterbildungsvereinbarung juristisch korrekt genannt – und das heißt, du bringst Zeit, ich bring Geld oder umgekehrt, wir werden uns da immer einig. Dafür will ich natürlich als Unternehmer – egoistisch kann man natürlich auch gern sagen – auch etwas davon haben, dass sich nämlich der Mitarbeiter verpflichtet, so und so lange Zeit – im Übrigen auch steuerrechtlich so gefordert – weiterbeschäftigt zu bleiben.

Insofern ist die Frage „Weiterbildung“ aus unserer Sicht sehr wichtig. Wir haben aber das Problem in diesem Gesetzentwurf, dass wir diese Weiterbildung, die wir für notwendig erachten und die für Fachkräfteentwicklung insbesondere auch die Qualität im Tourismus Voraussetzung ist, leider so nicht wiederfinden.

Nun zur Frage der kleinteiligen Prägung an Zahlenbeispielen nach dem letzten Betriebsvergleich „Gastgewerbe in Thüringen“: Das durchschnittliche gastgewerbliche Unternehmen im Freistaat hat einen Umsatz von 160.000 Euro und einen Gewinn, von dem der Unternehmer lebt und zukünftig auch noch die Bildungsfreistellung zahlen soll, von weniger als 10.000 Euro. Davon muss er seine Krankenversicherung zahlen, davon muss er seine Altersvorsorge zahlen und zukünftig auch noch die Bildungsfreistellung für die Mitarbeiter. Insofern ist das kaum zu machen.

Wenn Sie mit so einem Gesetzentwurf Bürokratie in die Betriebe tragen, dann muss man sich auch die Frage stellen, wie das zukünftig funktionieren soll. In kleinteilig familiären Be-

trieben redet man miteinander, das wird jetzt alles verschriftlicht, weil der Unternehmer ja die Gründe schriftlich darlegen muss. Nun sage ich – wir machen auch sehr viel Rechtsvertretung –, ich habe wirklich nicht unbedingt ein Interesse daran, zukünftig von Arbeitsgerichten klären zu lassen, ob denn diese Gründe der Ablehnung tatsächlich triftig sind oder die Frist um einen Tag verbraucht ist. Oder Windhundprinzip, wenn zum Jahresende die Weiterbildung nicht beantragt ist, machen wir einen Übertragungsanspruch.

Ich habe gerade eine Mitarbeiterin, die kommt in wenigen Tagen aus ihrer Elternzeit zurück, die war letztes Jahr im Beschäftigungsverbot, die hat dieses Jahr schon mal 60 Tage Urlaub, hat nämlich den vom letzten Jahr noch dazu und dann hätte sie letztes Jahr möglicherweise noch einen Antrag auf Übertragung gestellt, hätte ich noch mal 10 Tage. Die Mitarbeiterin würde ich dann in diesem Jahr nicht sehen, dürfte sie aber voll bezahlen. Jetzt stellt sich die Frage der Wertschöpfung. Das muss bezahlt werden, nämlich über unseren Preis am Markt. Da muss ich einen Gast finden, der sagt, jawohl, ich bin bereit, das zu bezahlen. Das heißt, die kleinteiligen Unternehmen dürfen nicht überfordert werden, wir brauchen nicht noch mehr Bürokratie.

Deswegen ist der zweite Punkt unserer Ablehnung diese Bürokratie, die darin steckt, es sind unbestimmte Rechtsbegriffe, wo keiner tatsächlich heute verlässlich sagen kann, was denn damit gemeint ist. Und das wird gerade in den kleinen familiären Betrieben, wo man bisher miteinander geredet hat, dazu führen, dass möglicherweise dort Streit impliziert wird. Das kann nicht im Sinne der Sache sein; wir sind Dienstleistungsunternehmen im Gastgewerbe, wir wollen für unsere Gäste Dienstleistungen bringen. Herzlichen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Ellinger. Ich habe schon die erste Frage. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Erst einmal vielen Dank, Herr Ellinger, für Ihre Ausführungen. Auch vielen Dank für Ihre schriftlichen Ausführungen, die auf die Unzulänglichkeiten und unbestimmten Rechtsbegriffe im Gesetz, also kein gutes Handwerkszeug in der Erstellung des Gesetzes, hinweisen. Wenn Ihre Köche so kochen würden, wie dieses Gesetz gemacht ist, dann wäre die Suppe wahrscheinlich versalzen. Das vielleicht vornweg. Ich wollte noch mal nachfragen – Sie sind ja rundherum recht stark belastet, was auch Mindestlohn betrifft, davon sind Sie im Gastgewerbe auch stark betroffen, auch von den bürokratischen Hürden des Mindestlohns. Sie ha-

ben es schon angesprochen, die Situation sieht für viele Gaststätten nicht sehr rosig aus. Wie schätzen Sie denn die Wirtschaftlichkeit insgesamt im Gastgewerbe ein, wenn man jetzt auch noch diese Belastung oben drauf packt?

**Herr Ellinger:**

Die Wirtschaftlichkeit im Gastgewerbe – das hatte ich auch an den Durchschnittszahlen aus dem Betriebsvergleich 2010 gesagt: Wir können an der Preisschraube nicht so drehen, wie wir das aufgrund der Kostensituation müssten. Das ist so. Da könnte man in Rede stellen, die Insolvenzverfahren – weil der Begriff vorhin hier schon mal gefallen ist – sprechen hier eine andere Sprache, da sind wenige Unternehmen dabei: Na klar, aber weil es Privatinsolvenzen sind, weil es da nichts mehr zu holen gibt. Das ist tatsächlich die Wirklichkeit. Kürzlich fragten mich einige Kollegen: Warum hat das Hotel zu, das ist doch scheinbar immer gut gelaufen? Scheinbar ja doch wohl nicht. Wir verlieren momentan Betriebe am Markt. Wenn man den Umsatzzuwachs – auch das kann man mal sagen – im Jahr 2014 laut Landesamt für Statistik ins Verhältnis setzt zu der Zahl der Gästeankünfte, der Übernachtungen, so ist er in geringerem Maße gestiegen. Das heißt, wir haben uns über den Preis Übernachtungen gekauft. Das heißt, wir haben Preisnachlässe gegeben, um Übernachtungen zu bekommen. Das ist der Markt. Wir sind an einem Markt, der nicht ganz einfach ist und wir müssen die Kosten darüber umlegen. Das gelingt uns leider nicht. Das gelingt eben häufig nur auf Kosten der Familie.

Und jetzt haben wir die Bürokratie des Mindestlohns, die uns massiv belastet, insbesondere Dokumentationspflichten und insbesondere dabei auch die Frage, dass wir Aushilfen und auch Teilzeitbeschäftigte so nicht mehr kriegen aufgrund der jetzt aufkommenden Vorschrift des Arbeitszeitgesetzes, was natürlich seit 1994 gilt. Aber das belastet die Betriebe massiv. Wenn Sie dann noch eine Bildungsfreistellungskartei – das Wort kommt mir gar nicht über die Lippen – führen sollen, dann nimmt an dieser Stelle die Belastung weiter zu. Am Ende steht die Frage, wir haben teilweise gar keine Fachkräfte. Mir fallen sofort zehn Häuser ein, die mich allein von letzter Woche Donnerstag bis gestern Abend angerufen und gesagt haben, wir brauchen dringend Facharbeiter Köche. Wenn dann auch noch die Köche bei der Bildungsfreistellung sind, dann haben wir gleich gar keinen mehr, der kocht.

Zur Frage der Wertschöpfung: Man kann das so oder so sehen. Die Frage der akademischen Weiterbildung – warum sind denn die Akademiker weiter vorne? Na klar, wir brauchen einfache Tätigkeiten. Da können wir auch nichts ändern. Den Tisch abräumen, die Spülküche, das sind Gott sei Dank Tätigkeiten, wo wir Mitarbeiter haben, die nicht hoch genug zu

schätzen sind, keine Frage, aber sie werden sich auch in zehn Jahren nicht ändern. Wir werden keinen Roboter haben, der die Spülküche allein schmeißt, wir werden keinen Zimmermädchen-Roboter haben – das sind Tätigkeiten, die so bleiben und die brauchen wir einfach auch. Natürlich kann man dort auch Weiterbildung zur Motivation machen, das machen die Kollegen auch, sonst würden sie gar keine Leute mehr für diese Tätigkeiten finden.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Vielen Dank, Herr Ellinger.

Wir kommen zum nächsten Anzuhörenden. Wir haben den Verband der Wirtschaft Thüringens e. V., Herr Fauth ist angemeldet. Danke.

**– Herr Fauth, Verband der Wirtschaft Thüringens**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Frau Ministerin, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, zuerst mal recht herzlichen Dank für die erstmalige Gelegenheit, zu einem Gesetzesentwurf der Landesregierung Stellung zu nehmen. Selbstverständlich kann der Landtag ein Gesetz verabschieden, das 4.426 Beschäftigten – nach Angaben der Landesregierung werden so viele dieses Gesetz in Anspruch nehmen – dient. Aber man fragt sich natürlich schon: Was ist das für ein Personenkreis von 4.426 Beschäftigten, wenn die Landesregierung gegen den gesamten Widerstand der Wirtschaft für diesen Personenkreis ein Gesetz auf den Weg bringt? Oder ist es vielmehr so, dass das Gesetz ausschließlich politisch motiviert ist? Ist es so, dass die rot-rot-grüne Regierungsfraktion ein Bildungsfreistellungsgesetz benötigt, das im Vergleich mit den Freistellungs- und Urlaubsgesetzen anderer Bundesländer den Arbeitnehmern und Gewerkschaftern noch mehr entgegen kommt?

Der DGB hat – zumindest nach der TLZ vom 21.5. – gesagt: Das Gesetz ist eines für die Arbeitnehmer und keines für die Arbeitgeber. – Ja, da hat er Recht. Wirtschaft kommt in diesem Gesetz nicht vor, außer bei der Entgeltfortzahlung. Wenn das ein Gesetz nur für die Arbeitnehmer ist und die Belange der Thüringer Wirtschaft für den Gesetzgeber keine Rolle spielen, sagen wir: Dann sollen die Arbeitnehmer auch an den Belastungen beteiligt werden und der Staat soll die Arbeitgeber von den Kosten befreien, sie erstatten.

Ich will nur auf wenige Punkte unserer Stellungnahme eingehen, die Ihnen ja gänzlich vorliegt. Wenn dieses Gesetz die Fachkräftesituation in Thüringen unterstützen möchte – gegenwärtig tut dies der Gesetzesentwurf nicht, in keiner Weise –, dann sollte der Geset-

zesentwurf die berufliche Fort- und Weiterbildung in den Mittelpunkt stellen. Es ist erstaunlich bzw. schon fast befremdlich, wenn das TMASGFF – ich hoffe, ich habe das richtig ausgesprochen – zum 23.6. zur Vorbereitung einer Allianz für Fachkräftesicherung und Qualifizierung einlädt und es die Landesregierung versäumt, in einem Bildungsfreistellungsgesetz die richtigen Akzente zu diesem Thema zu setzen. Man könnte glauben, dem TMASGFF ginge dieses Gesetzesvorhaben nicht viel an. Ich kann Ihnen nur sagen: Geschlossenes und koordiniertes Regierungshandeln sieht anders aus.

Wir verlangen, dass die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen angerechnet werden und dass man bei dieser Anrechnung auch die betrieblichen Realitäten berücksichtigt. Jede betriebliche Weiterbildungsmaßnahme dient natürlich überwiegend betriebsinternen Erfordernissen. Kein Arbeitgeber, kein Betrieb wird seine Mitarbeiter zu einer Weiterbildungsmaßnahme schicken, wenn sie nicht betrieblich erforderlich ist. Maßgeblich bei der Anrechnung muss deshalb nicht die betriebliche Erforderlichkeit sein, sondern welche Arbeitsmarktverwertbarkeit erzielt der Beschäftigte mit dieser betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme. Wenn eine solche Arbeitsmarktverwertbarkeit vorhanden ist, dann muss diese betriebliche Weiterbildungsmaßnahme auch auf den gesetzlichen Freistellungsanspruch angerechnet werden.

Keine Anwendung soll dieses Gesetz – nach unserer Auffassung – für Betriebe mit weniger als 25 Beschäftigten finden. Wir haben die Erwartung an den Gesetzgeber, dass er seiner Verpflichtung aus § 4 Mittelstandsförderungsgesetz nachkommt. Das tut dieses Gesetz bislang nicht – mit der Grenze von fünf Beschäftigten ist das keine Kleinbetriebsklausel, so wie es in § 4 Mittelstandsförderungsgesetz artikuliert ist, sondern eine Kleinstbetriebsklausel. Die Erwägungen, die zu dieser Kleinstbetriebsklausel geführt haben und die man in dem Landtagsprotokoll der ersten Beratung nachlesen kann, sind gänzlich sachfremde Erwägungen, die mit § 4 Mittelstandsförderungsgesetz überhaupt nichts zu tun haben.

Wir haben im Rahmen der Vorbereitung dieser Stellungnahme in Form einer Blitzumfrage bei ein paar Unternehmen nachgefragt, wie denn die Auswirkungen dieses Gesetzes auch im Hinblick auf bereits stattfindende Weiterbildungsmaßnahmen sein können. Diese Erhebung ist zweifelsohne nicht repräsentativ, aber sie zeigt einen Trend dergestalt, dass bei Betrieben mit weniger als 25 Beschäftigten die Kosten der Bildungsfreistellung mehr als doppelt so groß sind, als die Kosten, die die Betriebe ohne Bildungsfreistellung in die Weiterbildung investieren. Das heißt, wir haben die große Befürchtung, dass mit diesem Gesetz die bestehenden Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben – gerade in den kleineren Betrieben mit bis zu 25 Beschäftigten – nachhaltig beschädigt werden können.

Lassen Sie mich noch eine Bemerkung zu dem Negativkatalog in § 8 machen: Hier fordern wir – und zwar vehement – den Ausschluss von Seminaren für gewerkschaftliche Vertrauensleute. Es kann nicht sein, dass der Arbeitgeber durch eine bezahlte Freistellung gewerkschaftliche Kassen entlastet. Gegenwärtig ist es so, dass die Bildungsinstitute der Gewerkschaften für ihre Mitglieder die Seminare natürlich kostenfrei anbieten und für die Seminare von sogenannten gewerkschaftlichen Vertrauensleuten – wenn kein Bildungsfreistellungsgesetz existiert – auch die Kosten der Freistellung übernehmen – also die Kosten für die Entgeltfortzahlung. Es kann nicht sein, dass diese Kosten jetzt plötzlich den Arbeitgebern auferlegt werden.

So viel ganz kurz mündlich, schriftlich haben wir viel mehr vorgetragen – das wissen Sie. Aber ich mache jetzt hier Schluss, sodass Sie Gelegenheit haben, Fragen zu stellen. Ich danke für das Zuhören.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Fauth. Ich schaue in die Runde. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Herr Fauth, erst mal recht herzlichen Dank. Ich denke, das war mündlich aber vor allen Dingen auch genauso schriftlich eine sehr umfängliche und differenzierte Auseinandersetzung mit dem Gesetzesentwurf. Ich würde gern ein paar Nachfragen stellen. Die erste bezieht sich – weil Sie es jetzt explizit nicht noch mal vorgetragen haben – auf das Thema „Kostenschätzung“. Vielleicht sagen Sie aus Ihrer Sicht, des Verbands der Thüringer Wirtschaft, was Sie so ungefähr an Kostenpauschalierung vorgenommen haben bzw. wo Sie sagen, das könnte auf uns zukommen.

Das Zweite, das hat Herr Ellinger auch schon angesprochen. Das explizite Ausschließen der betriebsinternen Weiterbildung bzw. der Berufsbezogenheit führt ja letztlich auch dazu, dass man Potenziale bei der Aufstiegsqualifizierung ausschließt. Insofern würden mich Ihre Gedanken dazu interessieren.

Sie gehen in Ihrer Stellungnahme explizit noch mal auf das Thema der fünf Mitarbeiter ein und führen das sehr schön aus, was das Thema angeht, was aus der Betriebsratsregelung hervorgeht. Vielleicht können Sie dazu noch einen Satz verlieren.

Last, but not least, würde mich noch ein Satz interessieren zum Thema „Entgeltfortzahlung – Gewerkschaften“. Sie haben es jetzt am Ende kurz angetippt. Können Sie die Konsequenz für den Ausschuss vielleicht noch ein bisschen deutlicher machen, wo Sie da die mögliche Verschiebung in der Qualifizierung sehen?

Prinzipiell vielleicht noch eine Frage: Wie bewerten Sie denn die Situation: Wir sind jetzt drei Stunden in der Anhörung, alle wesentlichen Arbeitgeberverbände oder wesentlichen Arbeitgeberorganisationen im Freistaat haben sich schon geäußert und das Gesetz vollumfänglich abgelehnt. Das kann man ja auch als Arbeitsauftrag an die Landesregierung verstehen, sie vielleicht erstens vorher mal anzuhören und zweitens vielleicht noch mal in Klausur zu gehen. Oder?

**Herr Fauth:**

Gern, Herr Dr. Voigt. Kosten, das hat schon jeder gesagt: Tatsächliche Kosten sind natürlich schwer im Vorhinein zu berechnen, das kann man nach zwei Jahren machen, wenn ein solches Gesetz angewendet worden ist. Was man allerdings sehr leicht machen kann, ist, das Belastungspotenzial zu berechnen, das in einem Gesetz steckt. Das ist hier relativ einfach, bei 760.280 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben 699.458 Beschäftigte einen Anspruch auf Arbeitsfreistellung – bezahlt – von je fünf Arbeitstagen. Berücksichtigt man den Überforderungsschutz, und zwar ausschließlich in den Betriebsgrößenklassen mit über 50 Beschäftigten, dann kommt man auf eine Summe von möglichen 380.140 Bildungsfreistellungstagen. Nimmt man nun den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst in Thüringen von 2.493 Euro, dividiert das mit der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitstage im Monat, das sind 21,6, erreicht man eine rechnerische Kostenbelastung in Höhe von 43.716.100 Euro. Wenn man die anderen Betriebsgrößenklassen hinzuzählt – ich mache das mal überschlägig –, kommt man auf eine mögliche Kostenbelastung, auf ein Belastungspotenzial, das in dem Gesetz steckt, von über 50 Millionen Euro. So viel zum Thema „Kosten“.

Aufstiegsqualifizierung hatten Sie angesprochen. Das ist das Erschreckende an diesem Gesetz: Bislang bestand zwischen Wirtschaft und Politik, Politik und Wirtschaft ein Konsens, dass im Rahmen der Fachkräftesicherung die berufliche Weiterbildung und gerade die Nach- und die Aufstiegsqualifizierung von An- und Ungelernten ein wesentlicher Baustein ist. Wenn man ein solches Gesetz in Angriff nimmt und diese Intention findet sich an keiner einzigen Stelle und diese Wörter kommen nicht mal in der Begründung des Gesetzes vor – Fachkräftesicherung oder demografische Entwicklung –, dann ist das aus Sicht der Wirtschaft frustrierend. Gerade bei der Nach- und Aufstiegsqualifizierung gibt es durchaus Handlungspotenzi-

al, auch in Thüringen. Aber wenn man dieses nutzen will, dann muss man die berufliche Weiterbildung in den Mittelpunkt des Gesetzes stellen. Man muss die Aufstiegsqualifizierung konkret ansprechen und darf sich nicht ausschließlich auf die gesellschaftspolitische Bildung fokussieren.

Kleinbetriebsklausel, fünf Beschäftigte im Zusammenhang mit der Betriebsratsregelung: So ganz habe ich das nicht verstanden, aber Frau Ministerin hat es ja in der Beratung im Landtag gesagt, ausschlaggebend für die Kleinbetriebsklausel von fünf Beschäftigten war seitens des Bildungsministeriums die Überlegung, dass ab dieser Betriebsgröße ein Betriebsrat gewählt werden kann, und man diesem Betriebsrat natürlich Rechte geben möchte, auch Rechte hinsichtlich Schulung und Qualifizierung, und dass es nicht sein könne, dass der Betriebsrat hierzu um Erlaubnis, sprich um Genehmigung beim Arbeitgeber bitten müsse. Es ist bekannt, dass das Betriebsverfassungsgesetz die Schulung der Betriebsräte sehr umfassend und abschließend regelt, in einem Umfang, an den dieses Gesetz nie heranreichen wird. An jeder Schulungsmaßnahme, jeder Schulung, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich ist, kann er teilnehmen, ohne dass es der Arbeitgeber genehmigen muss. Wenn man solche Erwägungen zugrunde legt für eine Kleinbetriebsklausel, dann sagt man damit aber auch, wir orientieren uns bei der Frage, wo wir die Kleinbetriebsklausel ansetzen, nicht an der Frage: Wo liegen die Belastungen? Was ist für die Betriebe zumutbar oder was ist nicht zumutbar? Sondern man zieht hier ganz einfach sachfremde Erwägungen heran.

Jetzt habe ich mir „Konsequenzen des Gesetzes“ notiert. Wenn man sagt, es kann ja eigentlich nicht sein, dass man ein Gesetz für 4.426 Beschäftigte macht, dann macht man ein Gesetz für jemand anderen. Wo liegt der Vorteil des Gesetzes, wenn nicht bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten? Wo liegt er dann? Dann kann man fragen: Wer ist von diesem Gesetz noch tangiert? Das sind die Bildungsinstitute, das sind die privaten Bildungsträger. Und dann kann man gucken, was sind die größten privaten Bildungsinstitute neben den staatlichen Bildungseinrichtungen. Das sind die Bildungsinstitute der Gewerkschaften, die natürlich von diesem Gesetz profitieren. Sie profitieren in zweifacher Hinsicht, auch im Hinblick auf ihre Mitgliederwerbung, denn die Kostenfreiheit ihrer Seminare ist natürlich ein wesentliches Argument für die Mitgliederwerbung der Gewerkschaften.

Jetzt habe ich notiert, wie ich die Sitzung bewerte nach drei Stunden und zwölf Minuten: Man hat das bewusst so aufgeteilt, die Stimmen der Wirtschaft gehört. Die Wirtschaft hat sich in Gänze gegen dieses Gesetz ausgesprochen mit – nach meiner Auffassung – überzeugenden Argumenten, das mögen manche vielleicht anders sehen, aber teilweise auch mit sehr begründeten Argumenten. Natürlich kann man daraus ableiten, dass seitens der Wirtschaft

eine Aufforderung ergeht, auch an die Abgeordneten und an den Landtag, Einfluss zu nehmen im Rahmen dieses Gesetzes, dass auch die Belange der Wirtschaft berücksichtigt werden. Wenn die Wirtschaft, wenn die Arbeitgeber schon in Gänze alleine zahlen sollen, dann können sie auch mit Fug und Recht erwarten und auch verlangen, dass die Belange der Wirtschaft in dieses Gesetz einfließen und berücksichtigt werden.

Ich hoffe, ich habe jetzt alle Ihre Fragen beantwortet, Herr Dr. Voigt.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen herzlichen Dank zunächst für Ihre umfangreiche Stellungnahme, auch für Ihre Blitzbefragung, die Sie uns ebenfalls zur Verfügung gestellt haben und natürlich auch für Ihre Ausführungen. Es wird Sie nicht wundern, ich bin eher jemand, der dezidiert anderer Auffassung ist, und zwar dahin gehend, das will ich schon noch mal vorwegschicken, weil für mich selbstverständlich die Wirtschaft, aber genauso auch die Gewerkschaften und andere zivilgesellschaftliche Vereine, Institutionen, Bildungsträger etc. verlässliche und wichtige Partner sind, auch und gerade, wenn es um so ein wichtiges Gesetz geht.

Ich würde von Ihnen gern zwei Dinge wissen: Zum einen – das hatte ich vorhin auch schon den Gemeinde- und Städtebund und den Landkreistag gefragt – haben Sie sicherlich einen Austausch mit anderen Wirtschaftsverbänden in anderen Bundesländern. Ist Ihnen denn da was gespiegelt worden, wie dort die Erfahrungen mit den Bildungsfreistellungsgesetzen sind? Wie gesagt, in 13 Bundesländern gibt es die, und aus meiner Wahrnehmung werden die dort überwiegend positiv rezipiert, im Übrigen auch von der Wirtschaft. Vielleicht können Sie mir sagen, wie Ihre Meinung ist.

Der zweite Punkt ist eine konkrete Nachfrage zu Ihren Ausführungen, weil Sie sich sehr dezidiert gegen die Bildung für gewerkschaftliche Vertrauensleute ausgesprochen haben. Da würde ich gern wissen, wo Sie die herauslesen aus dem Gesetz, denn ich lese das Gesetz ganz anders. Wir haben übrigens sehr darauf geachtet, dass die Wirtschaft – für meine Begriffe sogar relativ stark – berücksichtigt wurde. In § 8 Abs. 5 ist nämlich sehr deutlich zu lesen, dass es eben gar keine Rolle spielen darf bei den Bildungsangeboten, die gemacht werden, ob oder welcher Gewerkschaft oder Religion oder wie auch immer der oder die Ar-

beitnehmerin, der Arbeitnehmer angehört, wenn er oder sie Interesse an einer Fortbildung hat. Insofern verstehe ich die Angst vor einer interessengeleiteten – so haben Sie es ja genannt – Bildung der Gewerkschaften an dieser Stelle gar nicht und lese das auch nicht im Gesetz. Aber vielleicht können Sie mir das noch mal darlegen.

**Herr Fauth:**

Erste Frage, Austausch mit anderen Ländern: Grundsätzlich sehe ich es nicht als Aufgabe des Wirtschaftsverbandes, mit anderen Bundesländern oder mit Schwesterverbänden über Erfahrungen mit anderen Gesetze zu kommunizieren, um dann hier zu sagen, das ist falsch und das ist richtig. Das sehe ich in erster Linie als Aufgabe eines federführenden Ministeriums, die Erfahrungen aus anderen Ländern heranzuziehen. Dennoch habe ich mich natürlich mit Schwesterverbänden unterhalten, speziell mit den Kollegen aus Baden-Württemberg, die ja sehr aktuell in der Diskussion mit der dortigen grün-roten Landesregierung waren und sind zu einem Bildungszeitgesetz – so heißt es, glaube ich, dort –. Der Kollege hat mir berichtet, dass man seitens der dortigen Landesregierung sehr offen gegenüber der Belange der Wirtschaft war, durchaus auch entgegenkommend im Vorfeld der Erstellung eines Gesetzestextes, dass viele Belange, die man dort angesprochen hat, direkt Einfluss gefunden haben in das Gesetz von Baden-Württemberg, auch wenn man natürlich mit der einen oder anderen Regelung nicht zufrieden ist.

Jetzt muss ich nachfragen: Ihre zweite Frage war?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Da ging es um Ihre konkrete Befürchtung, dass gewerkschaftliche Vertrauensleuteschulungen mit diesem Gesetz stattfinden und wo Sie das herauslesen, weil ich – wie gesagt – gerade § 8 Abs. 5 ganz anders lese.

**Herr Fauth:**

Sie meinen die Ziffer 5 in § 8 Abs. 1, die die Grundvoraussetzungen regelt, wie eine Bildungsveranstaltung ausgestaltet sein muss. Das heißt, sie muss offen zugänglich sein. Seminare der Bildungsinstitute sind offen zugänglich, die kann man auch so machen, dass selbst die Seminare für die gewerkschaftlichen Vertrauensleute offen zugänglich sind. Mit einer solchen Regelung sehe ich keine ausreichende Gewährleistung und Sicherheit für die

Wirtschaft und dass diese Veranstaltungen nicht darunter fallen. Deswegen fordern wir, diese Veranstaltungen explizit in § 8 Abs. 2 zu erwähnen und dort auszuschließen.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank, Herr Fauth. Darauf würde ich gern noch mal eingehen. § 8 Abs. 1 Ziffer 5 ist Grundgesetznorm, weil wir eine Koalitionsfreiheit haben und niemand darf jemanden ausschließen oder zwingen, in eine Gewerkschaft einzutreten. Natürlich dürfen auch keine Gewerkschaftsmitglieder ausgeschlossen werden von Bildungsveranstaltungen, denn Ihre Forderung würde ja genau das beinhalten, dass diejenigen, die sich ehrenamtlich als Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb unterhalb der Betriebsratsebene engagieren, aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft explizit ausgenommen werden. Damit würden wir einen Grundgesetzbruch im Gesetz begehen. Das ist Ihre Forderung. Ich würde Sie bitten, darauf noch mal einzugehen.

**Herr Fauth:**

Zum einen nehme ich mit, dass Sie das Gesetz ähnlich verstehen wie ich, im Unterschied zu Frau Rothe-Beinlich, die offensichtlich meint, dass sich diese Problematik gar nicht ergibt, da sie ja in Ziffer 5 schon geregelt wäre.

Wir wollen keine Gewerkschaftsmitglieder von Bildungsmaßnahmen ausschließen. Gott behüte, ganz bestimmt nicht. Wir sagen nur, dass bestimmte Seminare, die die Schulung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten zum Inhalt haben, die der Durchsetzbarkeit von gewerkschaftlichen Zielen dienen, ausgeschlossen werden. Wir setzen bei den Inhalten an und nicht bei der Mitgliedschaft zu einer bestimmten Koalition oder Vereinigung.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Weil wir gerade über Mitwirkung diskutieren noch mal der Punkt „Beteiligung der Verbände im Vorfeld des Gesetzesentwurfs“. Vielleicht können Sie, Herr Fauth, noch mal erläutern, wie Sie beteiligt worden sind.

Uns ist in der Landtagssitzung die neue Form der Werkstattgespräche präsentiert worden. Vielleicht können Sie das auch mal schildern und vor allem wäre es für uns wichtig zu wissen, inwiefern Ihre Anregungen in den Werkstattgesprächen sich dann in dem Gesetzesentwurf der Landesregierung wiederfinden.

**Herr Fauth:**

Gern. Ich beziehe mich allerdings jetzt nur auf die Beteiligung dieser Landesregierung zu diesem Gesetzentwurf, denn nur um das geht es.

Ende Januar hatten das Bildungsministerium, Frau Ministerin Klaubert, und Herr Minister Tiefensee gemeinsam zu Werkstattgesprächen eingeladen. Man hat dies getrennt getan in der Form, dass man zuerst die Wirtschaftsseite gehört hat und im Anschluss daran die Arbeitnehmerseite. Ich selbst konnte leider an dieser Runde nicht teilnehmen, da ich zeitgleich Tarifverhandlungen mit der IG Metall geführt habe, aber der Verband war natürlich vertreten. Man hat uns dort Eckpunkte präsentiert, wie dieses Gesetz ausgestaltet sein soll. Man hat uns eröffnet, dass die Erstattung durch das Land rausfällt, die in dem alten Gesetzesentwurf, der ja Grundlage dieses neuen Gesetzesvorhaben sein sollte, noch enthalten war – zumindest nach dem Koalitionsvertrag. Man hat uns auch gesagt, dass man zum Beispiel die Kleinbetriebsklausel bei 10 Beschäftigten ansetzt. Man hat uns die Eckpunkte mitgegeben und dann sind wir nach Hause gegangen. Mitte März, nachdem der Gesetzentwurf im Kabinett war, hat man uns freundlicherweise seitens des Wirtschaftsministeriums den Gesetzestext zur Verfügung gestellt. Da war der Gesetzesentwurf dem Landtag zugeleitet.

Wenn man einen Dialog mit der Wirtschaft führen möchte zu einem solchen Gesetzesvorhaben, dann sollte ein solcher Dialog auf einer gleichberechtigten Basis erfolgen. Eine solche Basis sehe ich nur in einem Gesetzestext, den man auch vor sich hat und über den man reden kann.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Habe ich Sie also richtig verstanden, dass es sich faktisch nicht um einen Dialog gehandelt hat, weil keines Ihrer Anliegen in der Endversion berücksichtigt wurde?

**Herr Fauth:**

Es war in der Form kein Dialog; man hat uns die Eckpunkte mitgegeben, wir haben unsere Positionen dargelegt. Von diesen Positionen finde ich in diesem Gesetzestext keine. Aber wie gesagt, man hat auch nicht über einen Entwurf in Gänze gesprochen, sondern über Eckpunkte, über mögliche Inhalte.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Doch, bitte.

**Abg. Rosin:**

Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Kurze Frage: Sie und auch die Stellungnahmen, die uns vorhin vorgetragen wurden seitens der Vertreter der Kammern, hatten auch darauf hingewiesen, dass in der vergangenen Legislaturperiode gemeinsam mit CDU und SPD bereits ein Entwurf vorlag. Es ist Ihrerseits auch schon vermehrt gesagt worden, dass Sie diesem Entwurf positiv gegenüberstanden, nach Sicht der jetzigen Situation. Da frage ich mich jetzt schon – das Gesetz als solches ist ja nicht völlig fremd in der Wirtschaft, auch in den Verbänden nicht, es wurde diskutiert in den letzten Jahren. Das heißt, Sie waren nicht ganz uninformiert bei diesen Werkstattgesprächen. Ich möchte noch einmal darauf hinweisen und auch dafür plädieren, dass wir uns an den Tatsachen orientieren.

**Herr Fauth:**

Sicher orientieren wir uns an den Tatsachen. Wenn ich ein Gesetz bewerte, dann kann ich mich immer nur an den Tatsachen des Gesetzes orientieren, am besten, wenn ich das Gesetz vor mir auf dem Tisch liegen habe.

Natürlich sind wir in der Vergangenheit, auch in der alten Legislatur herangezogen worden, man hat Gespräche mit uns geführt über ein solches Gesetz, auch hier im Landtag, auch Minister Matschie hat mit uns Gespräche geführt, auch die Ministerpräsidentin hat mit uns Gespräche geführt. Wir haben unsere Position dargelegt, die zu der Position heute seitens des Verbandes keinen Unterschied hat. Wir haben der damaligen Landesregierung gesagt, wir brauchen das Gesetz nicht, aber wenn ihr es politisch wollt, dann könnt ihr mit uns reden. Wenn ihr in euren Koalitionsvertrag **geschrieben** habt, dieses Gesetz ist mit dem Einvernehmen der Unternehmen zu verabschieden, dann versperren wir uns nicht diesem Einvernehmen. Also man hätte in der vergangenen Legislaturperiode durchaus mit der Wirtschaft und mit allen Vertretern der Wirtschaft gemeinsam ein Gesetz auf die Wege bringen können. Man kann es auch heute noch. Denn ich sage zumindest für den Verband der Wirtschaft Thüringen, diese Bereitschaft, die wir der alten Landesregierung gegenüber gezeigt haben, die existiert natürlich weiter, auch gegenüber der neuen Landesregierung.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Frau Ministerin hat sich gemeldet.

**Ministerin Dr. Klaubert:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich wusste gar nicht, ob ich in dem Anhörungsverfahren das Wort erhalte, aber nun habe ich es. Deswegen kann ich vielleicht einige Dinge richtigstellen, denn zu der Bewertung des Gesetzentwurfs möchte ich mich jetzt bewusst nicht äußern, nur insofern, dass es natürlich einen Interessenausgleich zwischen unterschiedlichen Ansprüchen gab, die wir im gesamten Gesetzgebungsverfahren ausgleichen wollten.

Zum Verfahren und für alle noch einmal: Der erste Kabinettdurchlauf dieses Gesetzes fand unter der vorherigen Landesregierung statt. In diesem Zusammenhang ist das Anhörungsverfahren gelaufen. Die jetzige Landesregierung hat diesen ersten Kabinettdurchlauf zur Kenntnis genommen und in diese neue Landesregierung überführt. Nach diesem ersten Kabinettdurchlauf und dem entsprechenden Anhörungsprozedere gab es Änderungen, die zunächst in Punkten vorgestellt worden sind, auf die eben hingewiesen worden ist. Wir haben uns entschieden, etwas einzuführen, was wir hätten überhaupt nicht machen müssen, nämlich die sogenannten Werkstattgespräche, die noch einmal zu dem Änderungsbedarf, der zwischen der ersten und der zweiten Kabinettsbefassung entstanden ist, einige Punkte klarstellen sollten. Wenn das als wenig hilfreich empfunden wird, müssen wir uns überlegen,

ob wir künftig so etwas wieder machen, denn das war keine Anhörung. Ich verweise darauf, diese Werkstattgespräche sind kein Anhörungsverfahren, das Anhörungsverfahren fand zur ersten Kabinettsbefassung statt. Dabei sollte man auch bleiben, auch bei allen unterschiedlichen Auffassungen zu einem solchen Gesetz.

Zum Zweiten möchte ich anmerken – und da beziehe ich mich darauf, dass heute Morgen wohl heftig kritisiert worden ist, dass die Landesregierung nicht da ist –, dass wir im Ausschuss den Vorsitzenden gebeten haben, zur Kenntnis zu nehmen, dass Kabinettag ist. Ich kann auch nicht so sehr lange bleiben, weil nach der Kabinettsitzung bestimmte Arbeitsprozesse im Haus eingeleitet werden, die sich in der Plenarsitzungswoche auch zwingend ergeben. Vor diesem Hintergrund bin ich nach der Kabinettsitzung sofort hierher gekommen, um der Anhörung beizuwohnen. Ich sage jetzt auch allen, das hat überhaupt nichts mit Missachtung – mir ist es durchaus gleich gesagt worden – der Anzuhörenden oder des Parlaments zu tun, sondern das hat mit Arbeitsabläufen zu tun. Damals, Herr Grob, Sie werden sich erinnern, mit der inständigen Bitte darum, das entweder nicht auf diesen Tag zu legen, und Sie haben mir damals noch gesagt, wir haben dafür Verständnis und wir haben keinen anderen Termin gefunden. Da bitte ich einfach bei der Wahrheit zu bleiben.

Zum Dritten möchte ich jetzt schon sagen, dass ich etwa 13.00 Uhr los muss, das hat wieder mit den Arbeitsabläufen zu tun. Die Staatssekretärin ist bei einer Schulamtsleiterkonferenz, die ist schon dreimal verschoben worden wegen verschiedener Dinge. Wir konnten also nicht anders handeln. Frau Wenk, die federführend dieses Gesetz im Haus arbeitstechnisch erarbeitet hat, und die Mitarbeiter aus dem Wirtschaftsministerium sind da. Ich bitte also auch, dass man fair in einem solchen Verfahren miteinander umgeht. Wir wissen, dass die Interessenabwägung keine einfache ist, es wurde dem einen und dem anderen das eine oder andere zugemutet. Einen solchen Arbeitsprozess immer einseitig als unzureichend im Kochprozess mit versalzener Suppe darzustellen, finde ich auch nicht sehr fair.

Vielen Dank, dass ich die Gelegenheit hatte und gleich die Entschuldigung für das Nachfolgende.

**Vors. Abg. Grob:**

Frau Ministerin, das war eine kurze Erwähnung, das ist auch klargestellt worden, Ihre Mitarbeiter sind auch begrüßt worden, davon abgesehen. Wir waren uns sicher, dass es heute eine Ausschusssitzung ist, und in einer Ausschusssitzung durften Sie bis jetzt – so kann ich mich erinnern – immer sprechen. Danke.

Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Frau Ministerin, erst einmal schönen Dank, dass Sie da sind. Da ich das gesagt habe, will ich es auch gleich sagen: Wir haben ein gutes Miteinander, daran wird sich auch heute nichts ändern und auch für die Zukunft nicht. Wir haben den letzten Ausschuss auch die letzten fünf Jahre absolvieren dürfen. Da finde ich schon, bei einer Anhörung muss nicht notwendigerweise – obwohl ich es begrüßen würde – entweder der zuständige Minister oder der sich auch bei allen Werkstattgesprächen mit einbringende Minister, nämlich Herr Tiefensee, anwesend sein. Muss nicht, kann. Da parallel die Kabinettsitzung stattfindet, habe ich Verständnis dafür, dass Sie sagen, der gewähre ich Vorrang. Nur, da die Vorkonferenz nur montags stattfindet, hätte einer der beiden Staatssekretäre, entweder Ihre Staatssekretärin oder Herr Hoppe, finde ich, aus gebührendem Anstand gegenüber dem Ausschuss und auch den Anzuhörenden zumindest hier Platz nehmen können. Das ist der einzige Einwand gewesen, den ich gebracht habe. Ich habe vorhin in meiner Wortmeldung noch mal explizit gesagt, entweder die Ministerin oder die Staatssekretärin. Insofern will ich das nur sagen. Das ist eine Frage des Umgangs. Sie haben es gerade gesagt, Ihre Staatssekretärin ist auf einer anderen Veranstaltung. Trotzdem, Herr Hoppe hätte ja vielleicht auch hier sein können, das kann man doch in der Landesregierung klären.

Dann das zweite Thema, was die Fragestellung einer schon erfolgten Anhörung angeht: Das hat nichts mit dem Tatbestand der Diskontinuität zu tun, sprich: alte Landesregierung zu neuer Landesregierung. Das würde bedeuten, Sie würden den wortgleichen Gesetzesinhalt vorlegen und den würden wir heute hier diskutieren. Das Gegenteil ist der Fall. Sie haben in wesentlichen Fragen das Gesetz verändert. Erstens in der Frage der Größenklassenwirkung, das heißt, wir sind bis auf fünf Mitarbeiter runter. Das hat zur Folge – das hat einer der Anzuhörenden auch in seiner Stellungnahme beschrieben –, dass 92 Prozent der Thüringer Betriebe betroffen sind.

Das Zweite ist, dass Sie in der Frage der Gegenfinanzierung ganz wesentliche Veränderungen vorgenommen haben. Und diese Veränderungstatbestände – das ist auch ausgeführt worden von den kommunalen Spitzenverbänden – hätten eigentlich dazu geführt, dass wir eine rechtsförmliche Anhörung gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden hätten machen müssen. Er hat das heute – ich zitiere jetzt nur – als „nicht gesetzeskonform“ beschrieben. Man könnte es auch anders bezeichnen. Die Vertreter der Wirtschaft haben auch aus-

reichend deutlich gemacht, dass sie zu jeder Zeit bereit gewesen wären, an der Gesetzesformulierung mitzuwirken, hätten sie einen Weg der Beteiligung erfahren.

Dann könnte man noch als dritten Tatbestand der wesentlichen Veränderungen anführen, dass auch die Formen der Weiterbildung verändert worden sind.

Wenn man das alles in der Zusammenschau betrachtet, kann man schon sagen, dass Sie ein neues Gesetz vorlegen. Selbst wenn Sie bestimmte Dinge übernommen haben, haben Sie trotzdem in wesentlichen Fragen eine Veränderung vorgenommen. Jetzt wollen wir hier keinen juristischen Streit führen, sondern wir wollen darüber diskutieren, was der Inhalt Ihres Gesetzes und die Wirkung Ihres Gesetzes ist. Da Sie nachvollziehbarerweise wegen Kabinettsitzung erst um 11.00 Uhr hierher kommen konnten, kann ich Ihnen sagen, dass sich von 9.00 Uhr bis 12.30 Uhr die Aussagen nicht unterschieden haben, was die Wirkung Ihres Gesetzes angeht. Da kann ich nur hoffen, dass Frau Wenk genügend mitgeschrieben hat und das auch mit einem großen, dicken Vermerk im Ministerium kursieren lässt. Ich glaube, das war ein sehr eindeutiger Appell daran, das Gesetz noch mal anzugehen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich habe jetzt ein kleines Problem. Herr Pieterwas will bestimmt noch etwas ergänzen, was vergessen worden ist.

**Dr. Pieterwas:**

Ja, genau. Ich will dem Kollegen Fauth beispringen, was das Werkstattgespräch angeht, wenn wir gerade über diese Dinge sprechen, da ich dort gewesen bin und auch das Protokoll hier vorliegen habe. Es war sehr gut, dass die Minister selbst in dem Gespräch dagewesen sind, das will ich sagen, und dass auch Parlamentarier zur Diskussion zur Verfügung standen. Das will ich durchaus loblich erwähnen. Allerdings im Ergebnis muss ich sagen, wenn hier von einem Gesetzgebungsprozess gesprochen wird, wo beide Seiten gewissermaßen Einfluss nehmen können, aber auch abgeben müssen, im Protokoll zu TOP 4 „Diskussion“ sind zehn Punkte formuliert, unter denen sich die Arbeitgebervertreter, wie es hier steht und wie es auch war, bei Verständigung kompromissbereit zeigen würden:

1. „Lohnkostenerstattung des Landes für freigestellte Arbeitnehmer für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten“ – haben wir nicht,

2. „Anwendungsbereich auf Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten begrenzen“ – das ist im Nachgang sogar auf fünf runtergegangen von zehn,
3. „keine Anspruchsberechtigung von Auszubildenden und Umschülern“ – haben wir nicht,
4. „keine Übertragungsmöglichkeit der nicht in Anspruch genommenen Bildungstage“ – haben wir nicht bekommen,
5. „Verlängerung der Fristen, Antragstellung 8 Wochen vor Beginn der Maßnahme ist zu kurz“ – haben wir nicht,
6. „Anerkennung der einzelnen Bildungsmaßnahme, nicht der Bildungsträger“ – nicht,
7. „Änderung des Begriffes ‚arbeitsweltbezogen‘ in ‚berufliche Bildung‘ – Intension nicht übernommen,
8. „Pflicht zur anteiligen Einbeziehung von Urlaubstagen bei Bildungsfreistellungen wie im Saarland“ – haben wir auch nicht im Gesetzentwurf,
9. „Anrechnung von betrieblichen Weiterbildungen auf Bildungsfreistellungsanspruch“ – haben wir lange diskutiert, auch nicht implementiert,
10. „Beteiligung der Kammern in grundsätzlichen Fragen, vor allem zur Frage der Anerkennung von Trägern“ – ist vielleicht nicht das Wichtigste, aber ist auch nicht implementiert.

Alle zehn Punkte – und daran den Wert des Werkstattgesprächs für uns als Wirtschaft gemessen – sind nicht erfüllt.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Schaft hat noch eine Frage.

**Abg. Schaft:**

Ich kann das gerade nicht so stehenlassen. Ich will noch mal darauf hinweisen, eine ähnliche Liste könnten bestimmt die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften vorlegen, was alles nicht umgesetzt wurde in dem Gesetz aus ihrer Sicht, wo es nicht weitgehend genug ist. Wir sollten den Entwurf deswegen auch als Interessenausgleich zwischen den Gruppen betrachten, das sollten auch die Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft zur Kenntnis nehmen.

**Vors. Abg. Grob:**

Gut. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Dann vielen Dank, Herr Fauth, für Ihre Ausführungen.

Wir kommen zum Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Landesverband Thüringen. Herr Richter ist anwesend. Bitte.

**– Herr Richter, Bundesverband mittelständische Wirtschaft**

**Landesverband Thüringen:**

Herr Vorsitzender, werte Mitglieder des Ausschusses, sehr geehrte Ministerin! Auch ich möchte mich bedanken, dass wir die Möglichkeit haben, unsere Position heute darzulegen. Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Landesverband Thüringen hat 3.100 Mitgliedsunternehmen und etwa 68.000 Mitarbeiter sind in diesen Betrieben beschäftigt. Wir nehmen eine Art Brückenfunktion zwischen den Kammern ein. Wir haben sowohl Mitglieder aus dem Industrie- und Handelsbereich, aus dem Handwerk, aus den freien Berufen, Architekten, Ingenieure, aber auch Ärzte sind bei uns im Verband Mitglied, die gesamte Dienstleistungsbranche.

Die Befragung, die auch wir durchgeführt haben, war eindeutig. Es gibt keine Positionsbestimmung pro dieses Gesetz, sondern es stellt sich die Frage: Braucht Thüringen dieses Gesetz? Wir sagen: Thüringen braucht dieses Gesetz nicht.

Ich möchte noch mal Bezug nehmen auf das vor 40 Jahren von der Internationalen Arbeitsorganisation in Gang gesetzte Verfahren in die Länder hinein, Deutschland hat das ratifiziert, die Bundesländer haben die Möglichkeit gehabt, ein solches Landesgesetz zu beschließen. Aus heutiger Sicht: Wir haben eine völlig veränderte Urlaubssituation, wir haben eine völlig veränderte – in positiver Richtung – Bildungssituation, wo man sich aus- und weiterbilden kann, und wir haben heute völlig andere Forderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im nationalen und internationalen Wettbewerb zu sichern. Ich hoffe, dass die Argumente, die vorgetragen worden sind von der Wirtschaft, von den Mitgliedern des Thüringer Landtags ernstgenommen werden und dass bei einer Abstimmung, die sicher in den nächsten Wochen ansteht, mindestens ein Abgeordneter dabei ist, der sagt, das können wir der Wirtschaft in dieser Form nicht zumuten. Das ist meine große Bitte und Hoffnung.

Wir werden die nächsten Wochen nach Pfingsten nutzen und werden Mitglieder des Thüringer Landtags vor Ort in Unternehmen einladen, besonders in kleine, damit sie dort vor Ort erfahren, ob es überhaupt möglich ist, in dieser Form das Gesetz umzusetzen, ob es realistisch ist, wenn jemand fünf Mitarbeiter hat, einer ist im normalen Jahresurlaub, einer ist im

Bildungsurlaub und der nächste ist krank, was wir dann machen können, um ein Unternehmen mit einem Auftragspotenzial aufrechtzuerhalten. Ich meine, wir können uns eine weitere Vernachlässigung und Beeinflussung der Wettbewerbsfähigkeit in Thüringen in der jetzigen Situation, wo das Internet, der Wettbewerb ein Mausklick weit entfernt sind, in dieser Form nicht leisten. Ich habe in meine Stellungnahme geschrieben: Wer sich heute weiterbilden möchte, hat Möglichkeiten wie nie zuvor. Das war vor 40 Jahren eine völlig andere Situation. Er kann das über Internet tun, über Wikipedia, er kann die Volkshochschule besuchen, alle Möglichkeiten stehen ihm offen. Aber doch nicht zusätzlich bezahlte Arbeitszeit, das geht nicht, deswegen lehnen wir dieses Gesetz ab. Ansonsten unterstütze ich die Positionen, die von Dr. Traut, Dr. Pieterwas, Herrn Malcherek, Herrn Fauth und Herrn Ellinger vorgetragen wurden, voll inhaltlich. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Fragen?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen herzlichen Dank. Ich danke auch für Ihre Stellungnahme. Sie haben uns als Abgeordnete direkt angesprochen in der Hoffnung, dass eine oder einer von uns gegebenenfalls dem Gesetzesvorhaben nicht zustimmt. Wir alle wissen, es gibt eine Koalition, ...

**Herr Richter:**

Ich meinte von der Koalition.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Von der Koalition meinten Sie. Ich habe mich angesprochen gefühlt als eine, die diese Koalition mitträgt, deswegen antworte ich auch. Für die CDU und die AfD spreche ich hier ganz bestimmt gerade nicht. Ich wollte mich nicht darum drücken. Sie wissen vielleicht, dass wir als Grüne-Fraktion in der letzten Legislatur als einzige einen eigenständigen Gesetzentwurf vorgelegt haben. Der sah durchaus anders aus. Auch wir haben intensive Diskussionsprozesse hinter uns – nur um das mal zu spiegeln. Für uns stellt das Gesetz sehr wohl einen Kompromiss dar. Ich habe es vorhin schon mal deutlich gemacht, dass ich sogar der Meinung bin, dass die Wirtschaft hier sehr stark mit ihren Belangen berücksichtigt wurde. Wir hätten uns gewünscht, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer egal bei welcher Be-

triebsgröße einbezogen gewesen wären. Das ist ein Beispiel. Da sehen Sie, dass das für uns schon auch ein schmerzhafter Einschnitt war, zu sagen, wir müssen eine Mindestbetriebsgröße offenkundig mittragen, um eine Zustimmung zu bekommen. Insofern muss ich Sie da vermutlich enttäuschen.

Ich sage aber auch, für uns ist die Anhörung hier wichtig. Ich würde mir allerdings – wenn ich einen Wunsch äußern darf – wünschen, dass Sie nachher – ich habe die Ordnung nicht gemacht, wer wann heute hier gehört wird und warum jetzt erst nur die Wirtschaft sortiert wurde und dann die Gewerkschaften, weiß ich nicht, es wird bestimmt eine Logik dahinterstehen – auch den Gewerkschaften zuhören, genauso wie die Gewerkschaften jetzt auch der Wirtschaft zugehört haben, weil ich glaube, dann haben wir ein einigermaßen rundes Bild, auch wenn die anderen Träger der Erwachsenenbildungsmaßnahmen hier noch zu Wort kommen.

**Herr Richter:**

Das war aber jetzt keine Frage.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Sie haben mehr oder weniger eine Frage gestellt, ob sich nicht einer der Abgeordneten findet. Es ist, glaube ich, mein gutes Recht, dazu etwas zu sagen. Ich habe Ihnen ja auch zugehört.

**Vors. Abg. Grob:**

Es kann sein, dass es eine Aufforderung war, Sie einzuladen. Das habe ich nicht genau verstanden. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Herr Richter, erst einmal schönen Dank. Ich habe zwei konkrete Nachfragen, einmal – weil mich das interessiert, aber ich glaube, es ist die Achillesferse des Gesetzes – die Frage der betrieblichen Weiterbildung, also die Anerkennung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Bildungsfreistellungsgesetzes. Wie stehen Sie dazu? Das wäre der erste Punkt.

Der zweite Punkt: Sie sind als Vertreter des BVMW jemand, der auch Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen repräsentiert, insofern noch mal die Fragestellung nach der Größenklasse. Wo würden Sie, wenn so ein Gesetz überhaupt käme, das für angemessen empfinden? Ansonsten danke noch mal für die Ausführungen.

**Herr Richter:**

Ich plädiere absolut wie auch die Vertreter der Kammern und der Verbände dafür, dass betriebliche Weiterbildung anerkannt werden muss, wenn es zu einem solchen Gesetz kommt. So kann es auf jeden Fall nicht sein, wie es im Moment im Entwurf vorliegt. Andererseits ist es so, wir haben in Thüringen, wenn wir uns die Struktur der mittelständischen Wirtschaft mal ansehen, einen sehr hohen Anteil von Unternehmen, die weniger als zehn Mitarbeiter haben. Das sind bei 98.000 Unternehmen, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigte haben, über 80 Prozent, die weniger als zehn Mitarbeiter haben. Hier muss man sich im Klaren sein, wenn man das Gesetz in dieser Form verabschiedet, welche Einschnitte das hat und welche Belastung das bedeutet.

Ich möchte es noch mal deutlich sagen: Ich bitte die Mitglieder des Thüringer Landtags – bestimmt auch Rot-Rot-Grün –, sich mal mit den Unternehmern vor Ort – die bieten das an – ins Gespräch zu begeben, um zu hören, ob das Gesetz in dieser Form machbar ist. Ich sage, das ist unrealistisch und wir haben heute ganz andere Bedingungen, wie man sich außerbetrieblich aus- und weiterbilden kann.

Zur Betriebsgröße – natürlich ist klar: Größere Unternehmen haben die Belastung natürlich auch, sie sind aber wesentlich flexibler als die kleinen.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Vielen Dank, Herr Richter, dass Sie da waren.

Wir kommen zum Nächsten. Ich will Sie noch kurz informieren: Nach mehreren Anfragen haben wir das jetzt so geregelt, dass wir um 13.00 Uhr eine viertelstündige Pause machen – damit Sie das schon mal einplanen können.

Wir haben jetzt den Landesinnungsverband der Friseure und Kosmetiker. Bitte, Herr Kemmerich.

**– Herr Kemmerich, Landesinnungsverband der Friseure und Kosmetiker  
Thüringen/Sachsen-Anhalt/ Liberaler Mittelstand Landesverband Thüringen:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Abgeordnete, ich spreche für den Landesinnungsverband der Friseure und Kosmetiker Thüringen/Sachsen-Anhalt, insbesondere hier Thüringen. Später stehe ich noch auf der Liste für den Verband Liberaler Mittelstand. Das würde ich jetzt zusammenfassen, der Zeit gehorchend.

Wir sprechen in Thüringen von ungefähr 1.800 Friseursalons mit ca. 8.000 Mitarbeitern. Davon sind 500 Salons ohne Angestellte, also Solo-Selbstständige, die dort tätig sind, und 500 Salons fallen unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes, weil sie mehr als fünf Mitarbeiter beschäftigen. Wenn die Zahl „10“ hier gewählt worden wäre, wäre die betroffene Zahl der Salons ca. 80. Nach Brancheninformationen nehmen von den Salons mit mehr als fünf Mitarbeitern ca. 70 Prozent einmal jährlich an einer Weiterbildungsmaßnahme als gesamter Salon teil und ca. 35 Prozent der Beschäftigten darüber hinaus mit weiteren Weiterbildungsmaßnahmen. Da diese Branche sich nicht nur damit befasst, Produkte herzustellen, sondern dies mit und am Menschen macht, wird hier insbesondere Wert auf Persönlichkeitsentwicklung, rhetorische Schulungen und Ähnliches gelegt. Insofern ist auch hier eine gewünschte und gewollte Weiterentwicklung der Persönlichkeiten vom Eintritt in das Unternehmen bis zur Beendigung der Arbeitnehmerschaft gewollt, gewünscht und ausgeführt.

Ich schließe mich auch an, wir sind Teil der Handwerkskammer, insofern brauche ich den Ausführungen von Herrn Malcherek und Herrn Dr. Pieterwas und meinen Vorrednern wenig hinzuzufügen. Vielleicht noch ein paar Aspekte, die ich noch für wichtig halte, die noch nicht genannt worden sind.

Die bilanziellen Fragen, die sich hier aufwerfen, können durchaus für die gerade kleingliedrige Struktur, die wir in Thüringen haben, eine Rolle spielen. Wenn wir hier von einem gefestigten Übertragungsanspruch der Lehrlinge ausgehen – ich will nicht vergessen zu sagen, die Einbeziehung der Azubis in das Gesetz halte ich auch für falsch –, dieser Übertragungsanspruch kann die bilanzielle Situation der Unternehmen verschlechtern und damit auf deren Bonität zurückfallen. Dasselbe gilt für die – wie auch immer dann zu klassifizierenden – Übertragungsansprüche anderer Mitarbeiter. Wenn wir hier von einem Unternehmen ausgehen, was 100 Mitarbeiter hat, dann ist es ungefähr ein halbes Jahresgehalt, welche Größenklasse wir hier auch immer annehmen, was rückzustellen wäre. Auf die Diskussion – wer sie schon mal geführt hat – mit einem zuständigen Bankmitarbeiter kann sich jeder Unternehmer

erstens einstellen und nicht unbedingt freuen, weil der Bänker das dann rein aus der unternehmerischen Arithmetik sieht.

Das andere ist mir in der Diskussion mit Steuerberatern/Steuerberaterverbänden aufgefallen. Das, was hier teilweise vom Gesetz den Arbeitnehmern jetzt zugesprochen würde, wird, sollte ein Unternehmer Gleiches auf Unternehmenskosten machen, als sogenannte verdeckte Gewinnausschüttung gewertet und würde vom Finanzamt nicht anerkannt werden als eben nicht betriebsmäßig verursachte Kosten. Auch das sollte man ernst nehmen bei der Gestaltung dieses Gesetzes.

Wie aber mit den Anmerkungen und Einwänden der Wirtschaft verfahren worden ist, auch das brauche ich nicht zu wiederholen. Ich möchte nur noch mal betonen, dass das hier eben nicht konfrontativ im Raume stehen sollte, sondern wirklich sehr erwägenswerte Einwände sind, die die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft dieser Unternehmen, der Thüringer Wirtschaft und damit des gesamten Thüringer Landes und dessen Wohlstand beeinträchtigen. Danke schön.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Kemmerich. Ich schaue in die Runde. Es gibt keine Fragen. Danke, ausführlich erläutert.

Wir gehen weiter. Der Wirtschaftsrat der CDU hat eine Stellungnahme geschickt, aber keine Teilnahme signalisiert; für den Liberalen Mittelstand haben Sie gesprochen; die Liga der Freien Wohlfahrtspflege Thüringen hat keine Teilnahme angezeigt; die Arbeiterwohlfahrt – keine Teilnahme und keine Stellungnahme; der Caritasverband für das Bistum Erfurt – keine Stellungnahme und keine Teilnahme; Der Paritätische Thüringen – keine Stellungnahme und keine Teilnahme; Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen – keine Teilnahme und keine Zuschrift.

Wir kommen jetzt zu ver.di. Hier möchte ich Ihnen mitteilen, dass ver.di, der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB Bezirk Hessen-Thüringen – Landesvertretung Thüringen und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gemeinsam sprechen wollen und der Beamtenbund sich damit einverstanden erklärt hat, danach zu sprechen. Sie dürfen jetzt anfangen. Bitte schön.

**– Frau Voß, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bezirk Thüringen:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, wir werden als DGB und DGB-Gewerkschaften hier gemeinsam vortragen und auch die Fragen gemeinsam beantworten, damit wir Sie als Abgeordnete nicht mit Stellungnahmen wesentlich gleichen Inhalts langweilen müssen.

Ich will zunächst feststellen – das ist mir in der Diskussion oder in den Beiträgen vorher klar geworden –, dass dieses Gesetz kein Gesetz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist. Ich glaube, das war so nicht gewollt und das ist aus unserer Sicht vollkommen in Ordnung. Es kann den Unternehmen auch nicht überlassen werden, zu entscheiden, welche Bildung für ihre Arbeitnehmer gut ist oder nicht gut ist. Das möchte ich hier mal ganz klar feststellen. Was mich überrascht hat, ist die Angst vor gewerkschaftlicher Bildung. Die würde ich hier gern ausräumen, aber ich glaube, es ist besser, wir schicken mal einen Link, damit man sich vertraut machen kann, was gewerkschaftliche Bildung eigentlich bedeutet, und damit man vielleicht zu der Auffassung kommt, dass man sich derer nicht fürchten muss.

Vorab will ich weiterhin sagen, dass wir ausdrücklich das Anliegen des Gesetzentwurfs befürworten und dass wir diesen Entwurf insgesamt als vernünftigen Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Interessenlagen akzeptieren, die bei diesem Vorhaben berücksichtigt werden müssen. Einerseits – ich will das wirklich noch mal betonen – weil damit die Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland aus dem Jahr 1974 viel zu spät in Thüringen, aber immerhin jetzt erfüllt wird, die gegenüber der ILO gegeben worden ist, und andererseits, weil wir es für dringend nötig halten, es längst überfällig ist, dass es nun außer in Sachsen und in Bayern, wo ja die Uhren bekanntlich anders ticken, in jedem Bundesland so auch hier im Freistaat die Möglichkeit der bezahlten Freistellung für Bildung geben wird. Das wird natürlich etwas kosten, aber ein Gesetz nach dem Motto „Wasch mich, aber mach mich nicht nass!“ kann es nicht geben.

Im Einzelnen will ich ein paar Sachen heraus greifen: Die in § 1 dargestellten Grundsätze finden unsere Zustimmung. Das will ich nicht weiter ausführen. Arbeitsweltbezogene Bildung ist nicht berufliche Qualifizierung, das will ich nur an dieser Stelle noch mal klarstellen.

Ganz kurz aus meiner Sicht einige wenige Punkte der Kritik: Leider hat die Landesregierung aus unserer Sicht den von Verbändevertretern als Interesse der Arbeitgeber formulierten Positionen zu weit nachgegeben. Das wird zum einen deutlich in dem auch schon zitierten § 3 Abs. 6. Durch diese Bestimmung wird ein Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer in Thüringen von dem Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung für Weiterbildung ausgeschlossen. Die Zahl der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten ist in Thüringen besonders hoch. Insofern betrifft das hier im Freistaat eine vergleichsweise hohe Anzahl von Arbeitnehmerinnen.

In die gleiche Richtung geht leider auch die Regelung in § 6. Auch darüber ist heute schon gesprochen worden. Ich meine den Absatz 2, die Ziffern 3 bis 5. Die hier vorgeschlagene Staffelung, bezogen auf die Betriebsgröße, bedeutet eine Einschränkung des Rechtsanspruchs für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist schon deshalb nicht nachvollziehbar, weil nach Einschätzung und Erfahrung anderer Länder voraussichtlich deutlich weniger als 2 Prozent – und davon sind auch mehr als die Hälfte erfahrungsgemäß im öffentlichen Dienst beschäftigt – der Thüringer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen werden. Ein Windhundrennen sehen wir hier nicht.

Ebenso kritisieren wir die Regelung für Auszubildende in § 3 Abs. 4, die lediglich drei Arbeitstage Freistellung vorsieht.

Irritationen löst bei den gesetzlichen Interessenvertretungen die Bestimmung in § 1 Abs. 5 aus. Der Verweis auf eine noch zu erlassende Rechtsverordnung ist hier an dieser Stelle aus unserer Sicht nicht ausreichend, denn anders als hier von Vertretern der Kammern zum Beispiel schon angesprochen wurde, darf aus unserer Sicht der Anspruch auf ehrenamtsbezogene Weiterbildung mit gesetzlichen Freistellungsregelungen, die der Weiterbildung dienen, etwa nach dem Thüringer Personalvertretungsgesetz oder dem Betriebsverfassungsgesetz und auch andere, keinesfalls mit den gesetzlichen Ansprüchen kollidieren. Wir verlangen, dass das bereits im Gesetz und nicht erst in einer Rechtsverordnung, die wir heute nicht bewerten können und die noch zu erlassen ist, klargestellt wird.

Wir hoffen und erwarten, dass das Gesetz, wenn es so verabschiedet und in Kraft gesetzt wird, die Weiterbildung der Thüringer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheidend voranbringt und dass der damit geregelte Anspruch auf bezahlte Freistellung sinnvoll und zielgerichtet eingesetzt und wahrgenommen wird. Unserer Überzeugung nach wird das der gesellschaftlichen Entwicklung in Thüringen und der Demokratie und nicht zuletzt auch den Arbeitgebern zum Vorteil gereichen und dem Unternehmenserfolg zugutekommen. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Möchte noch jemand von Ihnen ergänzen oder wollen wir jetzt gleich in die Fragerunde? Herr Dr. Voigt.

**Frau Voß:**

Wir hatten darum gebeten, dass wir unsere Stellungnahme in einem Zuge geben können und dann gemeinsam auf die Fragen antworten.

**Vors. Abg. Grob:**

Gut, dann ergänzen Sie. Die Pause ist flexibel, wir sagten circa 13.00 Uhr.

**– Frau Vitzthum, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft:**

Gut, die Pause ist flexibel, also nehme ich jetzt das Rederecht in Anspruch. Ich will auch noch mal vorwegstellen für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

**Vors. Abg. Grob:**

Nennen Sie Ihren Namen dann noch, bitte.

**Frau Vitzthum:**

Katrin Vitzthum mein Name. Dieser Gesetzentwurf ist ein Gesetz für die Beschäftigten in Thüringen. Es richtet sich nicht gegen die Wirtschaften, auch nicht gegen Unternehmer. Mit den Überlastungsschutzregelungen, die dieser Gesetzentwurf trägt, trägt dieser Gesetzentwurf schon die Handschrift der Wirtschaft. Danke auch, Christian Schaft, für die Auflistung der Punkte, die die Arbeitnehmervertreter bei dem Eckpunktepapier schon erfolglos eingebracht haben.

Ich will die Ausführungen von Anne Voß insoweit noch ergänzen, indem ich Ihren Blick auf den § 5 lenke. Nach den Vorreden heute Vormittag müssen wir feststellen: Es gibt zu § 5 Abs. 2 einfach verschiedenen Lesarten. Aus unserer Sicht ist Absatz 2 eine Relativierung des individuellen Rechtsanspruchs auf Bildungsfreistellung. Betrieblich veranlasste Weiterbildung kann aus dem speziellen Abhängigkeitsverhältnis im Betrieb kaum eine freie Ent-

scheidung darüber ermöglichen, an einer Weiterbildungsmaßnahme des Betriebs teilzunehmen oder eben nicht. Hier scheint der Gesetzgeber ein Schlupfloch für solche Unternehmen schaffen zu wollen, die aufgrund der Betriebsgröße Bildungsfreistellung gewähren müssen, dann aber doch lieber betriebliche Weiterbildung darunter verstehen wollen. Vor allem durch den fehlenden Bezug zu den Regelungen in § 8, der festlegt, was unter Bildungsveranstaltungen nach diesem Gesetz zu verstehen ist, bleiben hier Fragen offen, die im Sinne einer vernünftigen Handhabbarkeit des Gesetzes besser nicht offenblieben. Der Arbeitgeber kann also Bildungsveranstaltungen organisieren: Muss er das über einen anerkannten Träger tun und eine freie Zugänglichkeit gewähren, so wie es § 8 Abs. 1 vorsieht? Dazu gibt es keine Aussagen im Gesetzentwurf.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf die Anrechenbarkeit der Bildungsfreistellung hinzuweisen: Was aber passiert, wenn der Beschäftigte ablehnt oder eine Woche später für ein selbst gewähltes Angebot seinen Bildungsfreistellungsanspruch geltend machen will?

Wie schmal ist die Grenze zwischen arbeitsweltbezogener Bildung wie in § 1 Abs. 4 beschrieben und dem Ausschluss von Bildungsveranstaltungen für überwiegend betriebsinterne Erfordernisse? Unklar bleibt, wann eine Bildungsmaßnahme überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dient und dann nicht anrechenbar wäre. Wer legt diese Grenze fest? Der Arbeitgeber? Der Beschäftigte? Diese Regelung verkennt die Tatsache, dass betriebliche Weiterbildungen überwiegend auch dem beruflichen Fortkommen der Beschäftigten dienen, eine Nichtteilnahme also Nachteile mit sich bringe.

Wenn ein Friseurbetrieb – besser eine -kette – Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten in Fragen von Rhetorik und Persönlichkeitsentwicklung anbietet, so zielt das eben nicht auf die individuellen Bildungsbedürfnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern darauf, Beschäftigte für das Kundengespräch fortzubilden. Gegen Rhetorik und Persönlichkeitsentwicklung ist nichts einzuwenden. Es liegt aber im Interesse des Arbeitgebers, dass seine Beschäftigten rhetorisch geschult und selbstbewusst den Kunden gegenüber agieren. Die Weiterbildungsanstrengungen werden von der GEW überhaupt nicht infrage gestellt. Das Bildungsfreistellungsgesetz aber regelt den individuellen Rechtsanspruch auf gesellschaftspolitische und arbeitsweltbezogene, nun auch ehrenamtsbezogene Bildung. Solcherlei Maßnahmen, wie von der beispielhaften Friseurkette angeboten, unter den Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung zu fassen, entbehrt aus unserer Sicht jeglicher Logik. Die unklaren Regelungen des § 5 Abs. 2 konterkarieren das, was Bildungsfreistellung eigentlich soll: fünf Tage, die den Kopf verändern.

Ich komme zu dem Ergebnis: Wer Bildungsfreistellung in Thüringen will, muss im Ergebnis die Ausdehnung auf betrieblich veranlasste Weiterbildung aus dem Gesetzentwurf zurücknehmen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich habe jetzt noch eine Frage. Frau Voß, Sie sind für ver.di da?

**Frau Voß:**

Entschuldigung, ich bin für ver.di da.

**Vors. Abg. Grob:**

Denn in der Anwesenheitsliste haben wir Sie nicht gefunden, deswegen. Nur für das Protokoll.

Gut, der Nächste.

**– Herr Witt, Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB-Bezirk Hessen-Thüringen,  
Landesvertretung Thüringen:**

Dann stelle ich mich kurz vor: Sandro Witt vom DGB Hessen-Thüringen. Ich vertrete auch den DGB Hessen-Thüringen. Neben mir sitzt Rolf Düber, vertritt im Grunde genommen den DGB in Thüringen, die Landesvertretung. Wir haben das auch zusammengefasst, um vielleicht auch ein bisschen Zeit zu sparen.

Im Kern war es erstaunlich, jetzt dreieinhalb Stunden mal zu hören, wie sich die Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft dort positionieren. Ich muss am Anfang vielleicht einen Hinweis machen. Sie sind in der Öffentlichkeit öfter mal aufgetaucht, diese Hinweise: Ich möchte sagen, dass die Arbeitnehmerbanken – und ich möchte, dass das zu Protokoll genommen wird – in den Handwerkskammern – es sind ja drei in Thüringen an der Zahl – eine klare Beschlusslage haben, die für das Bildungsfreistellungsgesetz und sich für den Gesetzentwurf, der jetzt vorliegt, unter den Anmerkungen des DGB und seiner Gewerkschaften ausgesprochen haben und dass ich interessiert zur Kenntnis genommen habe, dass die Handwerkskammer im Gegensatz zur IHK, die sich dort rechtskonform verhält – das ist ein Lob an die Industrie- und Handelskammern, die dort Vollversammlungsbeschlüsse herbeigeführt haben

–, leider nur das Präsidium einen Beschluss fassen lassen hat, was unsere Position in den Handwerkskammern – und wir sind in der Drittelparität dort vertreten – einfach mal von einer solchen Beschlusslage ausschließt. Damit widerspreche ich der Behauptung, dass das Thüringer Handwerk gegen Bildungsfreistellungsgesetz in Thüringen wäre. Denn zum Thüringer Handwerk gehören ein Drittel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insofern haben wir das zu Protokoll genommen. Was das im Kern für die Anhörung bzw. für die Stellungnahme bedeutet, überlasse ich Ihnen, meine sehr verehrten Damen und Herren. Jedenfalls wurde die Stimme der Arbeitnehmer in dem Bereich nicht gehört.

Ich bin in zwei Bundesländern unterwegs in meiner politischen Funktion und ich habe in Hessen mit einigen Vertreterinnen und Vertretern und Hessen ist das Bundesland, was sehr lange schon Bildungsfreistellungsgesetz hat – mich unterhalten. Wir haben festgestellt, auch bei den IHKn Gespräche geführt, in vielen anderen Bereichen, auch in der Wirtschaft, beim hessischen Verband der Unternehmerinnen und Unternehmer, und wir haben diese ablehnende Haltung dort nicht zur Kenntnis nehmen müssen, sondern wir haben eher eine sachlich abgewägte Einschätzung, dass es sehr gut ist für die Fachkräfteentwicklung, dass sich das Bildungsfreistellungsgesetz – dort heißt es Bildungsurlaubsgesetz – sehr bewährt hat und dass wir im Kern dort nicht eine so ablehnende Haltung zur Kenntnis nehmen müssen. Die war am Anfang auch da, das ist gar keine Frage. Aber nach den vielen Jahren und Jahrzehnten Bildungsfreistellung in Hessen ist es mittlerweile in einer Richtung, dass dort alle einig sind, dass es ein sehr gutes Gesetz ist und das wird jetzt auch in nächster Zeit in Hessen gemeinsam gefeiert. Das soll ein bisschen in die Richtung stoßen, dass wir vielleicht auch ein Gesetz erst mal in Ruhe in Thüringen einführen. Das ist ähnlich wie beim Mindestlohn und bei anderen Fragen, dass immer gleich draufgeprügelt wird, obwohl es noch gar nicht da ist, dass wir einfach mal schauen, wie sich das entwickeln wird.

Wir sagen auch, dass Bildungsfreistellung und dieses Gesetz nach 25 Jahren endlich mal eine Angleichung der Lebensverhältnisse – deswegen habe ich Hessen auch in den Vorsatz genommen – in Ost und West sind, wie wir sie immer alle einfordern, und auch in politischen Reden immer wieder gesagt wird, wir brauchen die Angleichung der Lebensverhältnisse. Die Thüringer Landesregierung beweist hiermit, dass sie diesen Schritt im Grunde genommen endlich auch bereit ist zu gehen – also die neue Landesregierung, der alten ist es ja nicht gelungen, obwohl es da Gesetzentwürfe gab – und das begrüßen wir und das findet unsere vollste Unterstützung.

Bei den – darauf ist eingegangen worden – Azubis gab es aus unserer Gewerkschaftsjugend Rückfragen, die haben wir auch in der Stellungnahme noch mal mit aufgenommen. Ich will

da im Einzelnen nicht darauf eingehen, unsere Position ist dort bekannt. Wir wollen dort keine andere Behandlung als mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern sagen, den Azubis sollen die vollen fünf Tage pro Ausbildungsjahr auch zur Verfügung stehen. Wie gesagt, in der schriftlich vorliegenden Stellungnahme sind wir darauf eingegangen.

Wir haben eine Situation, auf die Rolf Düber auch noch mal eingehen wird. Ich sage die Zahl schon mal, denn wir haben die errechnen lassen, dass 70.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – deswegen bin ich auch Herrn Schaft und Herrn Wolf für den Hinweis von vornhin dankbar – aus dem Bildungsfreistellungsgesetz ausgeschlossen werden. Wir sagen: Mit Blick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz – das haben wir auch mehrfach öffentlich schon zur Kenntnis gegeben – würden wir da noch mal eine Überprüfung einfordern, ob das tatsächlich sinnvoll ist, dort Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rauszunehmen oder ob nicht der Gleichbehandlungsgrundsatz sagt, dass alle in der Arbeitswelt gleichbehandelt werden müssen.

Ein letzter Punkt von meiner Seite bezieht sich auf den letzten Teil des Gesetzes, die Befristung dieses Gesetzes bis zum Jahr 2020. Auch das haben wir in der Stellungnahme nochmal angemerkt. Es ist nicht ganz nachvollziehbar, warum das Gesetz bis 2020 befristet werden soll. Das ist in § 16: „Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.“ Das ist für uns nicht ganz nachvollziehbar. Evaluierung, Prüfung usw., ja, in Ordnung und vielleicht auch Anpassungsmaßnahmen, aber ein Auslaufen des Gesetzes im Jahr 2020 würde möglicherweise dazu führen, dass andere wieder eine andere Entscheidung treffen und es dann keine Bildungsfreistellung in Thüringen mehr gibt. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Jetzt kommt Rolf Düber.

#### **Herr Düber:**

Schönen guten Tag auch von mir! Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, ich will noch ein paar Ergänzungen zu dem bisher Ausgeführten machen. Worum geht es eigentlich? Es geht um lebensbegleitendes Lernen, es geht um lebenslanges Lernen. Die Frage ist: Wer soll das in Anspruch nehmen können und wer soll es letztendlich bezahlen? Wenn man hört oder sieht, dass seit 1974 die Auflage besteht, da tätig zu werden, ist es eigentlich sehr traurig und ich finde nicht, dass die Verhältnisse sich so geändert haben, dass ein Beschluss aus 1974 heute nicht mehr gültig ist, wenn es darum geht, lebenslanges, lebensbegleitendes Lernen zu fördern, nämlich Bildung – in Sonntagsreden sagen das sicherlich alle Seiten, die hier auch im Raum vertreten sind – ist der Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Es ist das, was wir brauchen, um eben zum Beispiel Wahlbeteiligung zu er-

höhen oder auch Demokratie zu verwirklichen. Es geht nicht nur um die ILO, die Auflagen der ILO, sondern es gibt viele Aufforderungen auch zum Beispiel der EU. Ich erinnere nur an das „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ aus dem Jahr 2000. Da wird genau gefordert, dass eben nicht nur berufliche, sondern auch allgemeine Bildung zu fördern ist und dass vor allem die Sozialpartner, also Gewerkschaften, Arbeitgeber – ich sage jetzt nicht Wirtschaft, sondern die Arbeitgeber – dafür verantwortlich sind und da eben auch ihren Beitrag zu leisten haben und natürlich die Beschäftigten selbst. Deshalb finden wir, dass es im Bildungsfreistellungsgesetz, wie es jetzt angegangen wird, eine gerechte Aufgaben- und auch Finanzaufteilung ist – das wurde vorhin öfter angesprochen –, dass nämlich die Arbeitgeber für die Freistellung sorgen und die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ihre Bildung bezahlen. Das ist in 13 anderen Bundesländern gang und gäbe. Deshalb ist die Frage: Warum soll das in Thüringen – gut, in Sachsen oder in Bayern ist es auch noch nicht so – nicht auch möglich sein?

Wenn man sich die Geschichte ansieht, ist das Gesetz nicht neu. Ich bin schon länger beim DGB, ich kenne auch die Geschichte ein wenig. 1991 gab es die erste Initiative. Da waren wir auch schon dafür auf der Straße, haben viele Gespräche geführt. Es hat lange gedauert, bis wir endlich so weit gekommen sind, dass wir heute in einer Anhörung dazu angehört werden und hoffentlich zu einem positiven Gesetz kommen werden.

Wenn man jetzt 1991 nimmt, kann man natürlich zurückrechnen – es ist ja auch heute schon sehr viel von Mathematik gesprochen worden –, wie teuer denn nun das Bildungsfreistellungsgesetz kommen wird. Also wir bezweifeln die Zahlen, die da alle so genannt werden. Aber man könnte die Rechnung natürlich auch zurück machen. Was haben die Thüringer Unternehmen seit 1991 eingespart, denn in Hessen gab es schon damals ein Bildungsfreistellungsgesetz. Es ist natürlich für die Arbeitgeber sehr günstig bisher gewesen, weil es kein Bildungsfreistellungsgesetz seit 1991 gab. Damals – muss man allerdings auch sagen, wir als Gewerkschaft haben das immer sehr stark diskutiert – in den Anfangsjahren, in den 90er-Jahren stand natürlich vor allem auch die Lohnfrage im Mittelpunkt. Jetzt haben wir den Mindestlohn, wir haben auch Tarifbindung an einigen Stellen. Von daher denken wir, dass man jetzt auch zu anderen Punkten übergehen muss und muss eben unbedingt ein Bildungsfreistellungsgesetz fordern.

Der Punkt, warum Einzelne ausgeschlossen werden sollen, wir haben das noch mal hochgerechnet, Sandro Witt hat es schon erwähnt. Rund 10 Prozent der Beschäftigten sind ausgenommen. Das finden wir völlig inakzeptabel, weil dies auch das Ungleichheitsprinzip fördert. Wir wissen auch, dass die Beschäftigungssituation, also die konkrete Arbeitsbedingungsitu-

ation für Kolleginnen und Kollegen in Kleinbetrieben, oft nicht so günstig ist. Ich sage das mal vorsichtig. Jetzt werden sie sozusagen nochmals bestraft, indem sie von Bildungsfreistellung ausgenommen werden. Gerade in den Kleinbetrieben besteht der erhöhte Bedarf an Teilnahme an Bildungsfreistellungsmaßnahmen.

Ich sage jetzt noch ein paar Punkte zur Situation, weil die ein bisschen zu kurz gekommen ist, auch die Perspektive der Beschäftigten selbst, weil man nämlich viel theoretisch darüber reden kann. Man muss einen Blick in die Betriebe tun, was wir als Gewerkschaft natürlich tun. Wir stellen fest, dass die Arbeitsbedingungen an vielen Stellen sehr schlecht bis miserabel sind. Ich rede jetzt nichts einfach so daher, sondern es gibt eine repräsentative Untersuchung des Thüringer Wirtschaftsministeriums. „Arbeiten in Thüringen“ heißt die, zum DGB-Index Gute Arbeit. Ich will daraus nur drei Zahlen nennen, nämlich: 54 Prozent der Beschäftigten arbeiten länger als arbeitsvertraglich geregelt; das heißt, sie arbeiten länger, als in ihrem Arbeitsvertrag geregelt ist. 61 Prozent müssen außerhalb der normalen Arbeitszeit arbeiten und 45 Prozent erledigen ihre Arbeit für den Betrieb sogar unbezahlt, also 45 Prozent arbeiten unbezahlt für das Unternehmen. Diese Angaben sind jetzt keine Erfindung vom DGB, sondern es gibt diese repräsentative Untersuchung. Von daher denke ich, das wird auch so sein. Das kennt man auch aus persönlichen Kontakten, wenn man in die Betriebe geht. Wesentlich heißt das natürlich, dass die Betriebe Leute unbezahlt arbeiten lassen. Wir sagen aber, die Betriebe sollen etwas tun, um den Kolleginnen und Kollegen bezahlte Freistellung zu ermöglichen – nicht für mehr Urlaub, sondern für eine Bildungsmaßnahme.

Insgesamt, wenn man sich das in Thüringen anschaut, sind die Arbeitszeiten ja viel länger. Wir haben früher immer gesagt, die niedrigsten Löhne. Das stimmt mit Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt leider immer noch so. Wir hoffen, dass sich das durch den Mindestlohn jetzt ein wenig normalisiert. Aber auch die Arbeitszeiten sind die längsten bundesweit. In Thüringen wird 87 Stunden im Jahr länger gearbeitet als im Bundesdurchschnitt. Wir haben das mal auf Wochen hochgerechnet: 2,2 Wochen etwa. Das heißt, die Beschäftigten arbeiten länger als in anderen Bundesländern. In Rheinland-Pfalz wird sogar noch viel kürzer gearbeitet. Von daher ist es so, dass die Beschäftigten eine sehr starke Vorleistung für eine Bildungsfreistellung eingebracht haben.

Insgesamt – ich habe das schon am Anfang gesagt –, wenn 13 Länder ein Gesetz haben, können die sich sicherlich nicht irren. Ich würde dafür plädieren, dass in Thüringen ein Gesetz in der Form schnell umgesetzt wird. Die Ausnahmen oder die kritischen Punkte meiner Kollegen sehen wir natürlich auch so, sie sind schon angesprochen worden. Wir hoffen, dass das Gesetz möglichst schnell umgesetzt wird. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Wir werden gleich die Fragestunde anschließen. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Recht herzlichen Dank den Gewerkschaften für ihre Sichtweisen zu dem Gesetz. Mich überrascht schon ein bisschen, dass die beiden Vertreter vom DGB so auf die Vorbildwirkung des hessischen Bildungsfreistellungsgesetzes abgehoben haben. Das hessische Bildungsfreistellungsgesetz sieht vor, berufliche Weiterbildung anzuerkennen, Erstattung für ehrenamtliche Tätigkeit gegenüber den Unternehmen. Das hessische Bildungsfreistellungsgesetz – das heißt bei denen Bildungsurlaubsgesetz – sieht vor, fünf Tage zusammenhängend bei insgesamt fünf Tagen im Jahr gewährt. Das heißt, sie gewähren nur eine Maßnahme. Das hessische Gesetz sieht vor, dass man sechs Wochen vorher ankündigen muss. Also all das zusammengenommen ist ja genau das, was hier auch teilweise von Vertretern der Wirtschaft kritisiert worden ist. Wenn Sie das jetzt als Maßstab ansehen, finde ich das erstmal bemerkenswert, es deckt sich aber – offen gestanden – nicht mit Ihren Stellungnahmen. Insofern will ich da schon mal ein bisschen nachfragen.

Um da jetzt keinen falschen Zungenschlag reinzukriegen, Herr Düber: Wer soll lebenslanges Lernen in Anspruch nehmen? Ich hoffe, wir alle. Wer soll es bezahlen? Wahrscheinlich wir selbst, wir alle. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass jeder Einzelne, der für sich etwas als weiterbildungsbedürftig ansieht, sich da natürlich versucht zu verbessern. Ich bezahle auch für meinen Sprachkurs, wenn ich einen habe. Insofern glaube ich schon, dass man diese Bezugsgröße schon im Blick behalten sollte.

Jetzt ein paar konkrete Nachfragen. Frau Voß, Sie beurteilen in Ihrer Stellungnahme genauso wie die GEW wie auch der DGB dieses Gesetz – der DGB schreibt sogar als bundesweit am restriktivsten. Ich würde das gern mal untersetzt sehen. Woran machen Sie das fest? Wie kann man das Ganze vielleicht mal aufdröseln? Das ist jetzt eine schöne Formulierung, die man da so hineinschreibt, aber mich würde mal interessieren, woran man das festmachen kann.

Das Zweite: Es wird kritisiert, dass man quasi Leute von so einem Anspruch ausschließen würde, die in Unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeitern arbeiten. Jetzt haben Sie in Ihren Einführungsworten sehr stark darauf abgehoben, zu sagen, es geht gar nicht um Weiterbildung, es geht einfach darum, dass jeder einen Anspruch hat, sich zu qualifizieren. Insofern

würde mich mal eine quantifizierbare Größe interessieren. Wie viele Betriebe sind eigentlich ausgeschlossen und was ist Ihre Schätzung zur Inanspruchnahme eines Bildungsfreistellungsurlaubs in Thüringen, also von welchen Zahlen gehen Sie aus?

Dann würde mich von Frau Vitzthum das Thema „Überlastungsschutz“ interessieren. Das haben Sie in Ihrer Stellungnahme sehr stark kritisiert. Vielleicht können Sie dazu noch mal zwei Punkte sagen, warum Sie den Überlastungsschutz als kritisch ansehen und warum Sie glauben, dass sich Unternehmen davor herumdrücken würden.

Last, but not least würde mich von Ihnen, Frau Vitzthum, interessieren, wie Sie denn das Thema „Aufstiegsqualifizierung“ bewerten. Wir haben heute schon mehrfach gehört, wir nehmen den Mitarbeitern durch die fehlende Anerkennung betrieblicher oder berufsbezogener Weiterbildung Chancen, letztlich ihren weiteren Aufstieg weiterzuqualifizieren. Wie schätzen Sie das vonseiten der Gewerkschaft ein? So weit erst mal, danke.

**Herr Witt:**

Das ist natürlich interessant, dass die Fragen – ich fange jetzt mal an –, Herr Dr. Voigt, sozusagen ziemlich wild verteilt worden sind und Sie einmal aus der Stellungnahme des DGB zitiert haben, der von allen Mitgliedsgewerkschaften des DGB getragen wird. Insofern vielleicht Ihr Insistieren auf das hessische Gesetz: So war es nicht gemeint. Es war als Antwort in Richtung der dreieinhalbstündigen – ich sage jetzt mal, das war eine Dauerschleife, die ich da gehört habe, dass dann im Zweifelsfall alles kaputtgeht und dass alles ach so schlimm ist. Das war also eine Replik. In Hessen und auch in anderen Bundesländern gibt es Bildungsfreistellungsgesetze und die Länder stehen alle noch. Auch die Wirtschaft floriert in diesen Ländern. Es geht um eine Angleichung der Lebensverhältnisse. Insofern würde ich das zurückgeben und will auch nicht darauf eingehen.

Ich würde nur auf einen Punkt eingehen wollen, und zwar die acht Wochen in Thüringen und die sechs Wochen in Hessen. Ich glaube, dass es eher im Interesse der Kollegen auf der anderen Seite ist, acht Wochen zu haben, als sechs Wochen in Thüringen zu haben. Das würde ich zumindest an der Stelle mal zurückwerfen, weil Sie diese Frage aufgeworfen haben. Das sind ja zwei Wochen Unterschied. Die Kurse werden von den Arbeitnehmern bezahlt – das haben wir jetzt schon mehrfach gehört. Insofern würde ich diese eine Frage von Ihnen auch abkürzen.

Um die dritte Frage dann auch zu beantworten: Wir hatten gesagt, 70.000 sind ausgeschlossen. Das sind 22 Prozent der Betriebe. Das ist nicht unsere Zahl, das ist die Zahl vom Thüringer Landesamt für Statistik. 22 Prozent der Betriebe würden unter diese Klausel fallen.

**Frau Vitzthum:**

Dann will ich mal versuchen weiterzumachen. Die restriktiven Maßnahmen, die das Gesetz vorsieht, beziehen sich auf verschiedene Varianten. Zum einen schließt es rund 10 Prozent der Beschäftigten in Thüringen von der Inanspruchnahme des Rechtsanspruchs aus. Es sieht auch weitere Einschränkungen für Auszubildende vor. Es schreibt Lehrerinnen und Lehrern vor, wann sie Bildungsurlaub in Anspruch nehmen können und es hat sehr massive Regelungen, was die Frage von Teilzeitbeschäftigten angeht. Nun wissen wir aus dem Bundesurlaubsgesetz, dass auch da der Urlaubsanspruch für Teilzeitbeschäftigte gilt. Sie müssen an den Tagen Urlaub nehmen, an denen sie tatsächlich arbeiten. Wenn sie das an drei Tagen in der Woche tun, dann müssen sie an drei Tagen Urlaub nehmen, denn an den anderen beiden Tagen arbeiten sie nicht, und haben trotzdem eine Woche frei. Diese Regelung könnte auch beim Bildungsfreistellungsgesetz gelten, da nicht die Frage ist, in welchem Umfang sie ihre Arbeitszeit verbringen, sondern an welchen Tagen sie im Betrieb fehlen. Insofern ist diese Regelung, diese Staffelung von nicht mehr als 20 Stunden beschäftigt mit einem Faktor von 0,5 zu berechnen etc. – Sie kennen den Gesetzesentwurf. An dieser Stelle halten wir den Gesetzesentwurf für deutlich restriktiver als andere Gesetze, die es gibt. Sie haben selbst auf das hessische Gesetz verwiesen, das keine Betriebe ausnimmt und das vor allem fünf Tage am Block vorsieht. Auch an dieser Stelle ist der Thüringer Gesetzesentwurf sehr zaghaft, indem er Veranstaltungen von mindestens zwei Tagen vorsieht, um irgendeine Form von Lern- und Zeitraum zu definieren, die eine gewisse Art Blockcharakter hat. Das ist schon sehr zaghaft für eine Bildungsfreistellung. Im Grunde genommen sagen wir, fünf Tage ist das Minimum, um tatsächlich Bildungsräume zu schaffen, in denen man sich die Welt anschauen kann, wie sie ist.

Die Frage nach Aufstiegsqualifizierung: Ganz klar, berufliche Weiterbildung ist Aufgabe der Arbeitgeber. Ich habe auch in meinem Beitrag gesagt, das erfüllen die Arbeitgeber im weitesten Sinne, die Weiterbildungsquote ist super. Über die berufliche Qualifizierung brauchen wir uns an dieser Stelle, glaube ich, gar nicht zu streiten. Die Frage ist doch: Was will das Bildungsfreistellungsgesetz? Im Bildungsfreistellungsgesetz geht es eben um gesellschaftspolitische Bildung, um arbeitsweltbezogene Bildung, die das Individuum auch noch mal ins Verhältnis zur Welt setzt. Das ist das, was berufliche Qualifizierung, Aufstiegsqualifizierung, eben nicht leistet. Danke.

**Frau Voß:**

Ich will zu dem, was Frau Vitzthum gerade am Ende gesagt hat, noch mal ergänzen. Ich glaube, wir gehen hier immer von verschiedenen Seiten an Bildungsfreistellung heran.

Ich will noch mal sagen, warum es wichtig ist, dass gesellschaftspolitische Bildung hier zum Zuge kommt und dass es nicht um die berufliche Bildung geht. Ich glaube, die Arbeitgeber müssen sich auch überlegen, welche Beschäftigten sie eigentlich haben wollen, und ob es nicht besser ist, Beschäftigte zu haben, die sich ehrenamtlich engagieren, die Lust darauf haben, die für sich die Möglichkeit dafür schaffen können, sich ehrenamtlich besser zu engagieren und die sich vor allem auch politisch, gesellschaftlich und sozial auseinandersetzen und es ihnen möglich gemacht wird, sich in der Gesellschaft dadurch auch besser zu verorten. Ich halte es für ganz wichtig, dass wir diesen Prozess bei den Beschäftigten, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, befördern. Dazu dient aus unserer Sicht auch dieses Gesetz. Ich glaube, dass es von Vorteil für unsere Gesellschaft ist, wenn wir mehr solche Arbeitnehmer haben, die das können, die dazu in der Lage sind und das auch wollen. Ich glaube, dass das auch von Vorteil für unsere Unternehmen ist.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Dr. Voigt hat noch eine Nachfrage.

**Abg. Dr. Voigt:**

Der hessische Bezug macht doch eines deutlich, Herr Witt. Sie referieren immer darüber, dass es in 13 Bundesländern schon ein Bildungsfreistellungs- oder Bildungsurlaubsgesetz gäbe. Aber offensichtlich unterscheiden diese sich in den unterschiedlichen Bundesländern sehr deutlich. Deswegen gibt es eben auch unterschiedliche Wirkzusammenhänge und deswegen zu generalisieren, zu glauben, weil es in dem einen einen gäbe, was aber komplett anders ist zu dem, was wir heute hier diskutieren, hat es eben auch einen anderen Wirkungszusammenhang. Das ist das, was ich einfach nur an dem Beispiel Hessen deutlich machen wollte.

Frau Voß, ehrenamtliches Engagement – na klar, aber die Wirklichkeit in Thüringer Unternehmen ist doch häufig so: Da hat man Leute, die in Sportvereinen als Mitarbeiter engagiert sind, die bei der freiwilligen Feuerwehr engagiert sind. Ich kann das von meinem Wahlkreis sagen. Ich habe bei dem Hochwasser im Jahr 2013 mit der Saale und der Weißen Elster

zwei wirklich extreme Belastungstatbestände erlebt. Die Unternehmen haben, selbst wenn ihr Unternehmen nicht unmittelbar davon betroffen war, ihre Mitarbeiter freigestellt, um dort natürlich aktiv zu werden. Das erlebt man im Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer viel intensiver, als dass man es jetzt staatlich verordnen müsste, geschweige denn die Weiterbildung staatlich verordnen.

Ich meine, die Feuerwehr-Seminare finden alle am Samstag in Bad Köstritz statt, das grenzt an meinen Wahlkreis an. Ich habe mir das schon selbst angesehen. Man muss einfach sagen: Vielleicht gehen wir von unterschiedlichen Ehrenamtsvorstellungen aus, was Sie darunter gern fassen würden, und was der durchschnittliche Thüringer gern darunter fasst. Das wollte ich nur noch mal zurückspielen.

Ich bin auch Frau Vitzthum sehr dankbar, dass Sie deutlich gemacht hat, dass die Weiterbildungsquote in Thüringen super ist und dass es deswegen eher um gesellschaftspolitische Spielwiesen geht. Das ist, denke ich, durchaus ganz gut übergekommen. Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Möchte jetzt jemand etwas beantworten? Ja, Frau Vitzthum.

**Frau Vitzthum:**

Ja, ich würde anfangen, ich bin ja direkt angesprochen worden. Es geht in dem Gesetz nicht darum, Bildungsfreistellung und Qualifizierung für Ehrenämter zu verordnen, das wollte ich nur noch mal richtigstellen, sondern es geht um einen Rechtsanspruch. So ist das Gesetz gemeint und so habe ich es auch verstanden.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Witt wollte noch etwas ergänzen.

**Herr Witt:**

Ja, ich bin nun auch direkt angesprochen worden. Ich meine ganz ehrlich, ich finde das gerade keine Fachdebatte, aber wir können das Spiel jetzt gern so spielen. Dann sage ich und gebe zurück, wir sind für eine vielfältige Gesellschaft und dann gibt es eben vielfältige Gesetze in unterschiedlichen Ländern mit unterschiedlichen Erfahrungen, aber keines dieser Länder hat die Erfahrung widerspiegelt, die die Kolleginnen und Kollegen – meine sehr geschätzten Kolleginnen und Kollegen, die dort auf der anderen Seite sind – vorgetragen haben – dann wird es schwierig zu diskutieren –, nämlich vollste Ablehnung eines Gesetzes. Dann fangen Sie an, im Grunde genommen Fachdebatten zu führen. Wir können darüber reden, wie wir im Einzelnen da noch mal dieses Gesetz durchgehen, aber das wird hier coram publico nicht gehen. Wir haben das in einer schriftlichen Stellungnahme gemacht. Ein bisschen fühle ich mich dann vorgeführt und gebe das auch gern zurück, wenn es dann im Grunde genommen darum geht, einfach zu sagen, das hessische Gesetz ist ein bisschen anders als das, was Thüringen jetzt vorsieht. Wir haben es mit einer Situation zu tun, in der eine Seite, sage ich mal, der Sozialpartner – im Übrigen der Sozialpartner, das andere sind Körperschaften öffentlichen Rechts – seit Jahren eine öffentliche Debatte darüber anzetteln möchte, dass man keine Bildungsfreistellung will. Wir haben es aufgeschrieben, wir sind gerade mit konstruktiver Kritik in diesem Haus unterwegs, wo wir aufgeschrieben und vorgetragen haben, an welchen Stellen wir Änderungsbedarf sehen. Dann lasse ich mir nicht die Frage stellen, dass in Hessen auf der anderen Seite ein Gesetz wäre, welches sechs oder acht Wochen vorsieht usw., sondern wir reden über diesen Gesetzentwurf, so, wie er hier vorliegt – dazu sind wir gern bereit –, miteinander zu sprechen. Was ich gemeint habe, ist, dass wir alle am Ende des Tages – das ist zumindest mein Eindruck – sterben werden, wenn das Bildungsfreistellungsgesetz in Thüringen kommt, weil dann natürlich alles hochgehen wird und die gesamte Wirtschaft kaputtgehen wird. Wird sie nicht. Die anderen Länder beweisen im Grunde genommen mit den unterschiedlichsten Herangehensweisen, dass es der Fachkräftesicherung dient und dass dort auch eine positive Entwicklung stattgefunden hat. Ich will das mal so zurückgeben. Wir können gerne so einen unsachlichen Streit darüber führen; dafür bin ich bekannt, den führe ich gerne und das wissen Sie auch.

**Vors. Abg. Grob:**

Ich habe jetzt noch eine Wortmeldung. Aber ich möchte darum bitten, dass wir dabei sachlich bleiben. Da meine ich nicht, dass es hier ein Streit ist. Das ist eine Anhörung. Man kann sich vorstellen, dass es unterschiedliche Meinungen gibt, die muss man nicht akzeptieren, aber man muss sie anhören, deswegen sitzen wir hier. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Herr Witt, ich hatte auch noch eine direkte Nachfrage zur Ihrem Beispiel von Hessen. Wir sind hier, um Ihnen Fragen zu stellen. Sie haben nun viele Erfahrungen in Hessen. Ich würde gern mal von Ihnen eine Einschätzung zum Lohnniveau und der wirtschaftlichen Entwicklung in Hessen im Vergleich zu Thüringen haben. Wie schätzen Sie das Lohnniveau in Hessen im Vergleich zu Thüringen ein? Kann sich Hessen im Zweifel aus Sicht der Wirtschaft so ein Gesetz vielleicht eher erlauben, als es Thüringen kann? Aber ich will keine Wertung reinbringen. Vielleicht können Sie es einfach mal anhand des Lohnniveaus in Hessen festmachen, was Sie dort erleben, wie die Wirtschaft dort in Hessen aufgestellt ist.

Andere Frage: Vorhin hatte Ihr Kollege noch gemeint, kleinere Betrieb hätten besonderen Bedarf in der Weiterbildung. Vielleicht könnte er das noch mal ausführen, wieso.

Eine dritte Frage: Wir haben vorhin von Herrn Pieterwas sehr Gutes aus den Werkstattgesprächen gehört. Meine Frage an Sie: Gab es denn bei Ihnen diese Werkstattgespräche auch? Vielleicht könnten Sie das ähnlich machen, wie der Herr Pieterwas das gemacht hat. Welche Forderungen von Ihnen wurden denn erfüllt oder auch nicht erfüllt, die Sie in diesem Werkstattgespräch gestellt haben?

**Herr Witt:**

Mit der Rückfrage an den Kollegen war wahrscheinlich Rolf Düber gemeint. Okay.

Hessen hat eine Tarifbindung, die nicht vergleichbar mit der thüringischen Tarifbindung ist. Das liegt daran, dass die Arbeitgeberverbände im Osten OT-Mitgliedschaften von Anfang an gemacht haben und dass im Kern einfach die Lohnentwicklung in Thüringen deshalb extrem niedrig ist und Leute immer noch am anderen Ende der Kette stehen. Deswegen hatte ich am Anfang darauf hingewiesen, dass diese Einführung eines Bildungsfreistellungsgesetzes – und jetzt mal weg von den Inhalten des hessischen – endlich eine Angleichung auch der Lebensverhältnisse in Ost und West ist. Darauf hatten wir Stellung bezogen und haben das am Anfang sehr deutlich – ich habe das zumindest sehr deutlich am Anfang gesagt –, dass das eine sehr begrüßenswerte Angelegenheit ist, dass eine Landesregierung dies tut, die Lebensverhältnisse anzugleichen und nicht in Sonntagsreden verfällt, wie das in den letzten Jahren immer mal so der Fall war.

Zum zweiten Punkt, was die Thüringer Wirtschaft betrifft, das hat Herr Fauth mehrfach öffentlich erklärt und auch die Kammern rechnen es immer wieder vor. Die wirtschaftliche Situation ist mitnichten schlecht. Es gibt gute Entwicklungen. Zahlenmäßig müsste ich mir jetzt im Grunde genommen was rausziehen und müsste mir noch einmal die Lohnentwicklung anschauen. Wir haben mit dem Mindestlohn zumindest an der Stelle eine Entwicklung, die sehr positiv ist. Wenn ich das alles nehme, was ich mir in den Kammer-Zeitungen, die ich auch beziehe, anschau, spricht die wirtschaftliche und gesamtwirtschaftliche Entwicklung eher dafür, dass wir ein Bildungsfreistellungsgesetz machen können, weil die Arbeitgeber in der Lage sind, in Thüringen sich das auch leisten zu können. Wie gesagt, weil die wirtschaftliche Entwicklung, zumindest wenn Sie nicht widersprechen – ich meine, ich lese das jede Woche in der Zeitung, wie gut die wirtschaftliche Entwicklung ist.

**Abg. Bühl:**

Als Nachfrage: Ist die wirtschaftliche Entwicklung in Hessen besser als in Thüringen oder nicht? Ihrer Meinung nach.

**Herr Witt:**

Ich mache das jetzt wie mein geschätzter Kollege von IHK in Südthüringen: Das ist keine Frage, die mit dem Thema zu tun hat. Das ist eine sehr rhetorische Frage Ihrerseits und es geht nicht um das hessische Gesetz, sondern es geht um das Thüringer Gesetz und die wirtschaftliche Entwicklung ist in Thüringen sehr gut, es entwickelt sich in die richtige Richtung. Das kann man nachlesen, kann man alle Institute fragen. Insofern kann sich die Wirtschaft auch Bildungsfreistellung leisten.

**Frau Vitzthum:**

Ich würde gern noch mal auf die Frage zum Werkstattgespräch eingehen. Das wurde vorhin schon erwähnt, das Werkstattgespräch gab es auch für die Vertreter der Arbeitnehmerseite. Auch wir sind da überrascht worden von einem neuen Eckpunktepapier. Dort sind nämlich tatsächlich Forderungen aufgetreten, die uns aus dem vorher bekannten Gesetzentwurf so nicht bekannt waren. Auf was Sie verzichten mussten, ist natürlich, dass die Bildungsfreistellung offensichtlich nicht mehr für alle Beschäftigten gelten soll, sondern dass es Unternehmen geben soll, die ihre Bildungsfreistellung nicht gewährleisten müssen, und das ab einer Betriebsgröße 5. Das ist für uns schon mal ein Verlust. Die Fünf-Tage-Regelung, die hier zwar drin ist, aber die sich manifestiert an mindestens zwei Tagen, ist etwas, worauf die Ar-

beitnehmerseite verzichtet. Auch die Maßnahmeanerkennung. Das ist zumindest etwas, was auch die Arbeitgebervertreter kritisieren. Wir halten eine Maßnahmeanerkennung für wesentlich zielführender zur Umsetzung des Rechtsanspruchs als eine Trägeranerkennung. Und was natürlich eine bittere Pille für Gewerkschaften ist, die sich für gesellschaftspolitische Bildung starkgemacht haben und schon in vielen Jahren der Kompromissfindung gesagt haben, okay, wir machen das auch für arbeitsweltbezogene Bildung, dass jetzt doch sehr stark betriebliche und berufliche Weiterbildungen in dem Gesetzentwurf enthalten sind. Das sind die Punkte, die die Arbeitnehmervertreter mitnehmen mussten, verzichten mussten.

**Abg. Bühl:**

Kurze Nachfrage: Hatten Sie denn auch Punkte, die Sie dort ansprechen konnten, die dann noch aufgenommen wurden?

**Frau Vitzthum:**

Nein.

**Abg. Bühl:**

Gut, danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Ich habe jetzt eine weitere Wortmeldung von Herrn Tischner.

**Abg. Bühl:**

Eine Frage hatte ich noch an den Kollegen in Bezug auf die kleinen Betriebe. Er wollte auch gerade.

**Herr Düber:**

Danke der Nachfrage. Es ist bekannt, dass in Kleinbetrieben die Arbeitsbedingungen oft schlechter sind als in Großbetrieben. Größere Betriebe sind oft tarifgebunden, haben Betriebsvereinbarungen, haben einen Betriebsrat und Ähnliches, also es gibt einen höheren Regelungstatbestand als in Kleinbetrieben. Deshalb ist es so, dass nicht nur wir das sagen,

sondern ich habe ja diesen DGB-Index Gute Arbeit schon mal angesprochen, dass eben in Kleinbetrieben auch die Arbeitsbelastungen viel stärker empfunden werden. Viele haben das Gefühl, sie sind in so einem Hamsterrad. Dann ist die Frage: Wie komme ich mal raus außer im Urlaub? Dann ist natürlich Bildungsfreistellung die Alternative. Es gibt in vielen Betrieben sehr viel Präsentismus, also man ist da, obwohl man krank ist, hohe Belastung körperlicherseits, psychische Belastung und natürlich auch hohe Arbeitshetze, Arbeitszeit usw. Das kann man verfolgen. Wenn man Großbetriebe nimmt, da wird das weniger genannt. In Kleinbetrieben und je kleiner die Betriebe sind, desto schlechter ist häufig die Situation, obwohl man Einzelne natürlich herausnehmen muss, aber statistisch ist das so. Deshalb sagen wir, dass für Kleinbetriebe Bildungsfreistellung gerade besonders geboten wäre.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Bevor ich meine Frage stelle, möchte ich gern noch mal auf etwas Fachliches eingehen, etwas Wissenschaftliches. Heute haben wir schon oft das lebenslange Lernen gehört. Das ärgert mich ein bisschen, wenn ich hier zuhöre, wie das lebenslange Lernen doch in alle Richtungen hin verbogen wird. Rein wissenschaftlich gesehen ist es ein Konzept, was in den 70er-Jahren vornehmlich von der OECD entwickelt worden ist, um Arbeitnehmer in den Unternehmen zu qualifizieren, die damals eben keinerlei Weiterbildung im Beruf usw. hatten. Es ist viel Zeit ins Land gegangen. Wir haben es schon gehört, die Arbeitnehmer sind gut qualifiziert. Damals übrigens haben die Gewerkschaften sehr stark das lebenslange Lernen und das Konzept bekämpft. Heute wird es andersherum gedreht. Es geht darum, dass das formale Lernen, das informelle Lernen, das non-formale Lernen ausgedehnt werden soll, aber eben nicht einseitig auf Kosten des einen Arbeitgebers, sondern es geht vor allem darum, dass die Arbeitnehmer sich ihr ganzes Leben lang in der Freizeit und im Beruf qualifizieren können, ohne dass man da gesetzliche Notwendigkeiten schafft. Es ist ein sehr liberales Konzept, wurde ja damals von der sozialliberalen Koalition angenommen.

Meine Frage ist – es wurde schon mehrfach heute darauf hingewiesen, es gibt ein Defizit in der Bildung der Thüringer Arbeitnehmer: Ich würde gern von den Gewerkschaften wissen, wo sie diese Defizite Thüringer Arbeitnehmer im Bereich der Bildung festmachen.

**Vors. Abg. Grob:**

Bitte, wer möchte antworten?

**Frau Vitzthum:**

Ich versuche mal eine Antwort, die natürlich so einfach nicht ist. Wir haben vorhin die Frage gestellt, was der Unterschied zwischen Ausbildung und Bildung ist. Wir haben dort aus meiner Sicht keine vernünftige Antwort bekommen. Wir reden hier über einen Gesetzentwurf, der individuelle Bildungsansprüche von Beschäftigten formuliert. Es geht darum, dass Arbeitnehmer die Chance haben müssen, sich in der Welt, in der sie sich bewegen, in der sie arbeiten, orientieren zu können, dass sie darüber hinaus wissen, dass die Aufgaben, die an dem Arbeitsplatz für sie entstehen, auch zu bewältigen sind, dass sie einordnen in die Welt. Insofern ist dieser Bildungsanspruch, den sie als lebenslanges Lernen dort noch mal angesprochen haben und der kritisiert worden ist, der in der Tat auch kritikwürdig ist, weil er nämlich einen Anspruch formuliert, sich permanent weiterbilden zu müssen, das ist etwas, was wir natürlich auch ein Stückweit infrage stellen müssen im Sinne von Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Qualifizierung ist notwendig, keine Frage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer qualifizieren sich schon heute im umfangreichen Maße fort. Sie tun das auch schon während ihrer Freizeit, sie investieren darin auch schon privates Geld. Das wird häufig auch in der Diskussion gerade nicht berücksichtigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon sehr viel dafür tun, dass sie den beruflichen Fortschritt mitmachen können. Dieser Entwurf zum Bildungsfreistellungsgesetz geht einfach an der Stelle ein Stück weiter, um zu sagen, Bildung ist mehr als nur zu wissen, wie ich den Rechner anmache, an dem ich arbeite. Es ist mehr als zu wissen, wie ich ein Kundengespräch zu führen habe, sondern Bildung geht eben auch darum, sich in dieser Welt zu bewegen, sich zu verorten, gesellschaftliche Prozesse wahrzunehmen, demokratisch handeln zu können. Wir schauen uns die Wahlergebnisse und die Wahlbeteiligung an und sehen, wir haben ein absolutes Demokratiedefizit. Ich denke, es ist Aufgabe aller Beteiligten in dieser Welt, sich da zu engagieren. Da leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits einen hohen Anteil, da leisten auch die Unternehmen schon einen Anteil. Aber das wollen wir jetzt noch mal in eine Form bringen, die es für beide auch verbindlich macht. Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Ich glaube, das war noch eine Nachfrage.

**Abg. Tischner:**

Noch eine Nachfrage. Da stimme ich voll zu – Bildung in allen Lebensphasen. Aber dann würde mich noch mal interessieren: Wieso soll in den Lebensphasen gerade bis zur Rente dann einseitig die Unternehmerschaft die Bildung bezahlen? Warum nicht, wie es zum Beispiel in Bremen gemacht wird, die Arbeitnehmer auch beteiligen mit einem Beitrag für die Arbeitnehmerkammer, sondern warum einseitig nur die Unternehmen und Kommunen?

**Frau Vitzthum:**

Die Arbeitnehmer sind beteiligt, indem sie nämlich die Bildungsmaßnahme selbst bezahlen.

**Vors. Abg. Grob:**

Wenn das die Antwort war, die Sie erwartet haben.

**Abg. Tischner:**

Nein.

**Frau Voß:**

Ich würde gerne noch etwas dazu sagen. Wir haben vorhin gehört, wie viele beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in anderen Bundesländern so im Schnitt diese Freistellungsmöglichkeiten annehmen. Das ist unheimlich wenig. Ich weiß nicht, es müsste nach meiner Ansicht ein gemeinschaftliches Interesse aller hier Sitzenden geben, dass sich diese Quote drastisch erhöht. Dafür werden wir zumindest werben und streiten, wenn es notwendig ist. Das wird uns auf jeden Fall nicht gelingen, wenn wir die Hürden so hoch setzen, dass Arbeitnehmer selbst ihren Lohnausfall kompensieren müssen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich habe den nächsten Fragesteller. Herr Wolf, was wollen Sie die Gewerkschaften fragen?

**Abg. Wolf:**

Wir sind natürlich ständig im Gespräch, das können Sie sich ja vorstellen.

Erst mal für mich auch eine Feststellung. Wenn wir vergleichen, dann sollten wir wirklich Äpfel mit Äpfeln und Birnen mit Birnen vergleichen. Dann schauen wir zum Beispiel nach Brandenburg oder Sachsen-Anhalt, Herr Bühl, und stellen fest, ob es da unterschiedliche Bedingungen gibt, und nicht nach Hessen. Oder Sie empfehlen jetzt, dass wir sofort die hessische Lohnstruktur übernehmen, das fände ich dann auch spannend.

Das, was ich fragen wollte, ist das, was ich vorhin auch schon zweimal gefragt habe, und worauf ich leider vonseiten der Arbeitgebervertreter, und zwar zweimal, keine Antwort bekommen habe, was ja auch schon symptomatisch ist, nämlich die Frage, wie die Einschätzung des § 5, letzter Satz, Betriebs- und Dienstvereinbarung, ist, wie so was wirken kann.

**Vors. Abg. Grob:**

Wer ist bereit zu antworten?

**Frau Vitzthum:**

Der letzte Satz bezieht sich ja darauf, dass es darum geht, Veranstaltungen auch anrechnen zu können, bei denen die Teilnahme in Form einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und zuständigem Betriebs- und Personalrat als anrechenbar erklärt wurde. Als Gewerkschaft sagen wir natürlich, Mitbestimmung ist gut. Aber inwieweit Betriebs- und Personalräte über individuelle Rechtsansprüche im Rahmen einer Dienst- und Betriebsvereinbarung entscheiden müssen, stellt sich für uns infrage. Die GEW hat in ihrer Stellungnahme ganz klar gesagt, § 5 Abs. 2 ist komplett zu streichen.

**Vors. Abg. Grob:**

Die nächste Frage ist von Frau Muhsal.

**Abg. Muhsal:**

Ich habe eine Frage an Frau Voß, und zwar haben Sie ganz am Anfang – ich glaube direkt als zweiten Punkt – gesagt, dass Unternehmen oder Unternehmern nicht freigestellt werden

kann, welche Bildung gut ist für ihre Arbeitnehmer und welche nicht. Vor dem Hintergrund würde ich gern fragen: Wenn die Arbeitgeber keinen Bezug haben zu der Bildung, die erfolgen soll, und es sie auch nicht mal interessieren soll, warum sollen denn die Arbeitgeber dafür durch die Lohnfortzahlung bezahlen?

Die zweite Frage richtet sich an Sie alle, und zwar – es wurde jetzt schon von den Werkstattgesprächen gesprochen – noch einmal die Frage allgemein, ob und inwiefern Sie im Vorfeld an dem Gesetzgebungsvorhaben beteiligt waren und ob Sie mit der Beteiligung zufrieden sind.

**Frau Voß:**

Also richtig kann ich die Frage nicht verstehen. Ich finde, dass die Arbeitnehmer selbst entscheiden sollen, können, müssen, welche Bildung sie in Anspruch nehmen können. Ich bin aber trotzdem der Meinung, die Möglichkeiten an Veranstaltungen teilzunehmen, die werden durch die jeweilige Anerkennung entweder der Träger oder der Maßnahmen vorgegeben – je nachdem, wie es geregelt wird – und ich bin der Auffassung, dass die Arbeitgeber etwas davon haben, wenn sie qualifizierte, und zwar gesellschaftspolitisch, sozial und politisch qualifizierte Menschen in ihrem Unternehmen beschäftigen und dass sich das für die Arbeitgeber auszahlt. Deshalb bin ich der Meinung, dass dieser Teil der Veranstaltung, nämlich die Freistellung dafür, von den Arbeitgebern auch zu leisten ist.

**Abg. Muhsal:**

Danke. Also Sie finden nicht, dass der Arbeitgeber selbst beurteilen sollte, ob irgendeine Bildung für ihn einen Wert hat?

**Frau Voß:**

Der Arbeitgeber sollte das nicht beurteilen, denn es handelt sich um einen Arbeitnehmerbildungsfreistellungsgesetz und nicht eines, das in die Hand der Arbeitgeber gelegt ist. Das ist etwas völlig anderes und das hat mit diesem Gesetz nach meiner Auffassung nichts zu tun.

**Vors. Abg. Grob:**

Es war noch eine zweite Frage von Frau Muhsal:

**Herr Witt:**

Zu der zweiten Frage die Antwort des DGB, wir sind ja im Grunde genommen als Dachverband der acht Gewerkschaften unterwegs, wenn es um Gesetze geht: Wir empfinden oder empfanden das Werkstattgespräch als sehr wohltuend, dass eine Landesregierung dort einlädt und bestimmte Punkte auch im Vorfeld mit den Sozialpartnern, also mit uns, und auch mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bespricht. Das ist schon ein Quantensprung gemessen an der alten Landesregierung, dass solche Beteiligungen stattfinden, die dann zumindest in den Diskussionsprozess einlaufen. Insofern sind wir zufrieden mit dem, wie bei diesem Gesetz mit uns umgegangen wurde.

**Vors. Abg. Grob:**

Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Ich möchte mich zunächst erst einmal ganz herzlich für die umfangreichen Stellungnahmen sowohl in schriftlicher als auch mündlicher Form bedanken. Ich habe zwei konkrete Nachfragen. Sie haben schon aufgeführt, welche Punkte Ihnen wichtig gewesen wären, bei denen Sie aber mehr Schwierigkeiten sowohl in der Gleichbehandlung als auch mit Blick auf die Anwendungen sehen. Das war grundsätzlich die Problematik der Begrenzung, dass die Kleinstunternehmen ausgenommen sind, vor allem aber dann auch noch die Problematik der Auszubildenden. Vielleicht könnten Sie das noch einmal erklären, warum Sie es für besonders wichtig halten, dass auch Auszubildende einen – ich nenne es mal – gleichberechtigten Zugang zum Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung haben, der, wie Sie richtigerweise sagten, ein individueller Rechtsanspruch ist, der eingelöst werden soll; nur damit man die Argumente noch einmal erwägen kann, weil wir vorhin von der Wirtschaftsseite gehört hatten, eigentlich brauchen das Auszubildende gar nicht – das liest man auch in den Stellungnahmen –, weil sie schon tagtäglich eine gewisse Bildung erfahren. Vielleicht können Sie das noch einmal erläutern.

Und der zweite Punkt, den ich ansprechen wollte, das ist noch einmal die Frage der Anerkennung der Träger. Da haben Sie, wie ich finde, ein ganz spannendes Modell vorgeschlagen, nämlich dass das quasi über eine Kommission erfolgen soll, die paritätisch von Wirtschaft und Anbietern der Maßnahmen der Erwachsenenbildung quasi besetzt ist. Vielleicht können Sie das auch noch einmal ein bisschen ausführen, weil ich das jedenfalls dahin ge-

hend als Brücke gelesen habe, nicht ein Siegel zu verteilen oder wie auch immer, sondern das tatsächlich im Gespräch mit den unterschiedlichen Seiten abzuwägen und darüber eine Sicherheit zu schaffen, welche Träger tatsächlich Maßnahmen anbieten, die dem Gesetz entsprechen. Das ist bislang im Gesetz auch noch anders vorgeschlagen.

**Frau Vitzthum:**

Ich fange jetzt der Einfachheit halber einmal mit der letzten Frage an: Die ganze Debatte scheint ja sozusagen, als würden Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf verschiedenen Seiten stehen und ausgerechnet in der Frage, wo sie sich einig sind, bewegt sich der Gesetzentwurf kein Stück weiter. In allen Stellungnahmen und Reaktionen auf die Werkstattgespräche war bekannt, dass die Gewerkschaften, die Arbeitgebervertreter, aber auch die Träger der Erwachsenenbildung, die diesen Gesetzentwurf letztlich dann auch umsetzen müssen, gesagt haben, die Maßnahmeanerkennung ist das, was die Handhabbarkeit des Gesetzes erleichtert, weil der Beschäftigte mit einer konkreten Maßnahme zum Arbeitgeber geht und beantragt, und nicht mit einem Papier, dessen Träger die Anerkennung hat und im einzelnen Fall muss die Maßnahme noch einmal nachgeprüft werden.

Wir haben auch zu den vorliegenden Gesetzentwürfen, die es schon immer mal gab, gesagt, wir halten es für sinnvoll, Maßnahmeanerkennung zu machen und das könnte doch paritätisch besetzt sein aus Arbeitgebervertretern und Arbeitnehmervertretern. Wir haben ein nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz vorgesehenes, beratendes Gremium für das Bildungsministerium, nämlich das Landeskuratorium für Erwachsenenbildung. Das könnte eigentlich in die Lage versetzt werden, diese Maßnahmeanerkennung zu koordinieren. Zweimal im Jahr würde völlig ausreichen. Die Träger hätten eine Sicherheit, zu sagen, bis wann müssen sie ihre Maßnahmen entwickelt haben, würden die einreichen, dieses Gremium entscheidet darüber, fertig. Das würde nach einem Jahr vielleicht sogar relativ problemlos laufen, weil das ein Prozess ist, der sich einspielt.

**Herr Witt:**

Zu den Azubis würde ich mich noch mal äußern: Hier geht es im Kern um zwei Fragen, die uns dabei bewegen, aber auch unsere Gewerkschaftsjugend – das hatte ich eingangs auch gesagt – bewegt haben, nämlich die Frage, warum jemand, der – das ist hier mehrfach angemerkt worden – den ganzen Tag mit Bildung zu tun hat – und da ist sozusagen ein Widerspruch unsererseits auch da –, nein, der oder die Kollegin, der oder die eine Ausbildung macht, hat etwas mit Ausbildung zu tun, lernt für den Betrieb, ich nenne das sehr gern diese

Verwertungslogik, die manchmal sehr anstrengend sein kann. Wir haben dort immer mal diverse Auseinandersetzungen auch in der Öffentlichkeit gehabt. Wir haben einen Ausbildungsreport erstellt, in dem wir festgestellt haben, dass es im Grunde genommen – das kann man dann nachweisen auch anhand von Umfragen – wirklich nur um die Verwertung im Betrieb geht und für das, was im Betrieb gemacht werden muss. Insofern hat sich die Frage für uns am Anfang gar nicht gestellt, Azubis oder Nichtazubis, weil gesellschaftspolitische Bildung und andere Bereiche natürlich Auszubildende auch interessieren. Über den Tellerrand des eigenen Ausbildungsbetriebs zu blicken und sich auch mal mit anderen Themen zu befassen als möglicherweise, wie nehme ich einen Besen in die Hand und kehre die Halle eine Woche lang oder wie halte ich ein Tablett richtig und, und, und – ich will es nicht überspitzen ...

**Vors. Abg. Grob:**

Das haben Sie aber jetzt.

**Herr Witt:**

Ja, das ist vorhin genannt worden mit dem Tabletttragen. Jetzt ist der Kollege leider nicht mehr da. Das ist vorhin gesagt worden. Insofern habe ich nur darauf Bezug genommen. Aber ich glaube, es ist deutlich geworden, wir sagen, dass Auszubildende den ganzen Tag mit Ausbildung zu tun haben und sie genauso eine gesellschaftspolitische Weiterentwicklung brauchen. Ich brauche nur auf die Ergebnisse, Wahlergebnisse und andere Dinge – das ist alles schon angesprochen worden, das betrifft genauso Auszubildende wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer Ausbildung.

**Vors. Abg. Grob:**

Gut. Vielen Dank. Ich sehe jetzt keine weiteren Fragen. Da würde ich mich für Ihre Ausführungen bedanken und jetzt die von Ihnen gewünschte Pause machen.

Herr Liebermann, dann sind Sie nach der Pause dann dran.

Ich würde sagen, wir machen jetzt eine Pause bis 14.15 Uhr.

Meine Damen und Herren, nehmen Sie wieder Platz, wir tagen weiter. Wir haben jetzt den Beamtenbund und Tarifunion Thüringen, Landesvorsitzender. Es spricht für uns Herr Helmut Liebermann.

**– Herr Liebermann, tbb Beamtenbund und Tarifunion Thüringen:**

Sehr verehrte Damen und Herren, mein Name ist Helmut Liebermann, ich bin der Landesvorsitzende des tbb, Beamtenbund und Tarifunion Thüringen, so heißt es offiziell. Und um es klarzulegen: Es wird in Kurzform häufig als Thüringer Beamtenbund bezeichnet, aber wir organisieren etwa zur Hälfte, was die Einzelpersonen betrifft, Beamte und die Hälfte Arbeitnehmer. Es ist nicht so, dass wir etwa nur Beamte in den eigenen Reihen hätten. Darüber hinaus sind wir neben dem Deutschen Gewerkschaftsbund im Sinne des Thüringer Beamtengesetzes Spitzenverband, weil wir insgesamt 35 Fachgewerkschaften haben. Der DGB 8 in seinen Reihen und wir haben 35. Klar, dass die dann im Einzelfall kleiner sind als dann die acht, die im DGB organisiert sind, aber es ist von der Struktur her auch ein Dachverband, um das jetzt noch einmal zu vergleichen. Ich bin der einzige Vertreter, Fachgewerkschaften von uns sind hier nicht zusätzlich eingeladen worden, sodass ich zum Beispiel auch für den Thüringer Lehrerverband mit rede – das ist unser größter Mitgliedsverband – bzw. auch für die Deutsche Polizeigewerkschaft und Ähnliche, also das sind Mitglieder, die bei uns mit vertreten sind, genauso wie die verschiedenen Bereiche, die im DGB, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, organisiert sind, mit dem Unterschied, der DGB hat auch die Wirtschaft, die haben wir nicht, wir sind in dem Falle auf den öffentlichen Dienst beschränkt. Nur zum Einordnen erst einmal dessen, was uns in dem Zusammenhang betrifft. Das ist manchmal bis in die Presse hinein unklar.

Zunächst einmal möchte ich ein kleines bisschen anders vorgehen, die Anhörung dazu nutzen, tatsächlichen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Jetzt richte ich mich speziell an die regierungstragenden Fraktionen, und zwar bitte ich zur Kenntnis zu nehmen, wir haben in § 3 – Anspruch auf Bildungsfreistellung – einen Absatz 5 und da steht im Satz 2: „Beschäftigte an Schulen, die mit der Unterrichtung oder Betreuung der Schüler betraut sind, können ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung ausschließlich für unterrichtsfreie Zeiten geltend machen.“ Das ist eigentlich von der Formulierung vergleichbar, als wenn man sagen würde, Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft dürfen ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung nur während der arbeitsfreien Zeit geltend machen. Ich habe aber in dem Falle ein großes Problem, und zwar das Problem, dass wir mit Sicherheit ein alle vereinendes Ziel haben. Das Ziel besteht darin, Unterrichtsausfall zu vermeiden. In diesem Ziel sind wir uns einig mit den Vertretern der regierungstragenden Fraktionen, auch mit den Vertretern der Opposition. Die Problema-

tik, die an der Stelle aus unserer Sicht einer Lösung bedarf, ist dieser absolute Ausschluss. Es steht das Wort „ausschließlich“ dort und dieses Wort „ausschließlich“ halten wir für korrekturbedürftig, und zwar – ich konstruiere ein Beispiel: Da ist eine Teilzeitbeschäftigte mit 80 Prozent, die arbeitet vier Tage, am fünften Tag ist sie freigestellt, ist sie gar nicht im Unterricht. Nach gegenwärtiger Formulierung dürfte die an ihrem freien Tage keine Weiterbildungsmaßnahme machen, so. Das wäre in dem Fall diese Angelegenheit.

Darüber hinaus, wer sagt mir denn, ob eine Weiterbildungsmaßnahme X, Y, Z für den Lehrer A tatsächlich während der unterrichtsfreien Zeit angeboten wird, der kann da gar nicht, der wird ausgeschlossen von irgendwas, und ob die Schule eine Möglichkeit findet, zu sagen, wenn der jetzt Freistellung macht, Bildungsfreistellung kommt jemand anders und wir machen eine Verlagerung, wir machen eine Vertretung oder sonst etwas, das wird in dem Fall gar nicht in Erwägung gezogen. Das halten wir für falsch. Wir sind der Auffassung, dieses „ausschließlich“ muss weg und es sollte da noch einmal innerhalb des Bildungsausschusses gründlich beraten werden, was anstelle von „ausschließlich“ kommt. Da sind verschiedene Gedankenansätze möglich. Wir halten es aber für notwendig, in dieser Frage noch mal eine Korrektur des Wortlautes des Gesetzes vorzunehmen.

Zweiter Punkt, wo noch eine Korrektur aus unserer Sicht notwendig ist – kann allerdings in dem Fall durchaus möglicherweise auch noch ein Punkt sein, den man möglicherweise auch verwirft, und zwar aus unserer Sicht ist die Tatsache, dass man nähere Regelungen, die in § 13 ausgeführt sind, durch Rechtsverordnung der Landesregierung regelt. Da steht konkret drin: „das Anerkennungsverfahren nach § 10 Abs. 1 bis 7“. Für uns erschließt sich nicht, dass man in dem Falle praktisch nicht § 10 Abs. 1 bis 8 einbezieht. Denn der Absatz 8 beinhaltet hier die grundsätzlichen Fragen der Anerkennung der Vertretungen der Spitzenorganisationen. Wie das geregelt werden soll, bedarf aus unserer Sicht auch einer genaueren Ausgestaltung. Das beinhaltet Rechtsverordnungen, sodass man in dem Falle statt „Abs. 1 bis 7“ getrost „Abs. 1 bis 8“ machen könnte. Und wenn es nichts zu regeln geben sollte, dann regelt man eben nichts. Das sind nachher Angelegenheiten, wo man aber den Absatz 8 nicht von vornherein rausnehmen, sondern drinlassen sollte.

Das sind die beiden Punkte, die wir aus unserer Sicht noch als korrekturbedürftig ausgefiltert haben, bei denen wir der Meinung sind, hier sollte noch mal was passieren im parlamentarischen Verfahren. Es gibt selten ein Gesetz, fast nie ein Gesetz, das so den Landtag verlässt, wie es reingekommen ist. Auch in dieser Frage halten wir das für notwendig, tatsächlich noch Korrekturen herbeizuführen.

So, und das Zweite, was dann neben diesen handwerklichen Dingen, die wir für notwendig halten, ist jetzt noch mal etwas, was mich bewegt hat auf der Grundlage der Diskussion, die wir im Laufe des ersten Teils hatten. Das ist jetzt nicht in unserer schriftlichen Stellungnahme enthalten, und zwar: Mir fällt in dem Zusammenhang auf, dass wir eine verhältnismäßig stark konfrontative Argumentation haben. Konfrontativ bedeutet aus meiner Sicht, dass dann die Sichtweisen doch erheblich gegeneinander gehen. Wir sind als Thüringer Beamtenbund, als tbb, bewusst bekennend parteipolitisch neutral und wir wollen darüber hinaus das Ziel verfolgen, einen starken Staat zu haben. Dazu gehört dann aus unserer Sicht auch, dass man versucht, Kompromisse irgendwo zu schließen. Diese Kompromissbereitschaft halte ich für eine notwendige Angelegenheit für das Gesetzgebungsverfahren, wo wir so gar nicht einig werden. Wir selber sind der Auffassung – das sage ich auch ganz deutlich: Es ist richtig, jetzt so schnell wie möglich ein Bildungsfreistellungsgesetz hier in Thüringen zu schaffen, zu verabschieden. Das ist richtig, dieser Weg. Wir unterstützen, dass dieses Bildungsfreistellungsgesetz möglichst zügig den Landtag passiert, möglichst noch vor der Sommerpause, nicht als Garantie – Debatten müssen geführt werden –, aber so zügig wie möglich soll das passieren. Das ist das eine. Begründungen gibt es viele, die sind alle genannt worden, für uns einer der Hauptgründe: Wir sind noch eins von drei Bundesländern, in denen es keines gibt. Das bedeutet: Im Zuge der Herstellung der inneren Einheit halten wir das für notwendig, dass es eben auch bei uns passiert. Dass es da die Ausreißer Bayern und Sachsen gibt, ist ein anderes Thema. Ich denke mal, wir sollten nicht zu diesen Ausreißern gehören, sondern sollten uns der Mehrheit der deutschen Bundesländer anschließen – ist ein Schritt, den wir für notwendig halten, Herstellung innerer Einheit in Deutschland mit Detailunterschieden in den einzelnen gesetzlichen Regelungen, was diese Sachen betrifft. Das beinhaltet dann aber andererseits, dass ich es mir gut vorstellen könnte, dass sich der Bildungsausschuss – in welcher Form, das will ich jetzt nicht vorgeben wollen, sondern das ist Angelegenheit des Bildungsausschusses selber – dazu verpflichtet, etwa nach zwei Jahren noch mal eine Bewertung dieses Gesetzes vorzunehmen und dann zu sagen, jetzt gucken wir mal, was tatsächlich mit den einzelnen Bestimmungen dieses Gesetzes passiert ist. Das bedeutet auch, wir sind bereit, gegebenenfalls Korrekturen anzubringen, wenn diese sich als zweckmäßig erweisen. Halte ich für gut, diesen Gedanken, dass wir das tun, und zwar das, was ich immer und immer wieder in den Debatten hier gehört habe, kann mich nicht überzeugen, dass hier zum Beispiel der Arbeitnehmer, der kumuliert jetzt seine Ansprüche und nimmt dann im nächsten Jahr seine zehn Tage usw. Meine Erfahrung heißt: Ich habe in unseren eigenen Bereichen oder den bekannten Bereichen immer wieder festgestellt, jeder Arbeitnehmer oder auch Beamter – die schließe ich hier mal mit ein – ist daran interessiert, dass sein Betrieb läuft, ist daran interessiert, dass seine Behörde ihre Aufgaben erfüllt. Ich habe noch niemanden gefunden, der gesagt hat, mein Anspruch ist jetzt ... und mich interessiert nicht, was aus

meinem Betrieb wird. Das habe ich noch nicht erlebt. So, das bedeutet gerade bei kleinen Betrieben in dem Falle: Der Arbeitnehmer sagt seinem Chef, ich möchte gern da- oder dort-hin zu der Weiterbildung, ich habe den Anspruch drauf, Bildungsfreistellungsgesetz. Der Arbeitgeber sagt dem, also wir haben im Moment gerade den Auftrag sowieso, wir müssen den bis zu dem und dem erfüllen, damit der Kunde zufriedengestellt ist und wir unsere Einnahmen haben. Da habe ich noch nicht erlebt, dass dann der Arbeitnehmer sagt, ich setze jetzt mein Recht durch. Es wäre dann interessant, nach angemessener Zeit – zwei Jahre sind eine Richtgröße – festzustellen: Ist das tatsächlich so? Wie viele gerichtliche Auseinandersetzungen um einzelne Punkte des Gesetzes gibt es denn? Das lässt sich feststellen. Und dann kann man nachher feststellen: Wie sind die denn ausgegangen? Wie haben sich denn diese oder jene mehr oder weniger dann dazu positioniert? Also es wäre gut, in dieser Frage tatsächlich auch zu erkennen in der Debatte: Arbeitnehmer sind nicht daran interessiert, ihre Betriebe, ihre Behörden kaputtzumachen, sondern im Gegenteil: Sie sind daran interessiert, dass ihre Betriebe gut laufen, auch wenn sie nicht die Eigentümer sind, auch wenn sie nicht die Chefs sind. Aber interessiert an guter Arbeit, das sind sie auch. Und ich möchte denjenigen finden, der mir behauptet, unsere Arbeitnehmer sind daran interessiert, nur ihre eigenen Interessen durchzusetzen, ohne dass sie dabei die Interessen ihres Betriebs, ihrer Behörde mit vertreten.

Deswegen meine Anregung – ich hätte noch mehr, zum Beispiel Bürokratiemonster oder solche Dinge, da will ich jetzt darauf verzichten. 5 Minuten war gesagt, haben wir uns alle nicht daran gehalten, ich auch nicht. Aber dessen ungeachtet – ich möchte es deswegen begrenzen –, wichtig erscheint mir: Nehmen Sie auf: Bewertung, Auswertung des Gesetzes nach angemessener Zeit – vielleicht zwei Jahre, einen anderen Zeitraum können Sie gern festlegen – und dann gucken wir mal, wie es sich bewährt hat oder nicht. Ansonsten schnell durch, die Grundüberlegungen, die das Gesetz drin hat, sind richtig, sind gut. Wir begrüßen, dass hier endlich mal ein solcher Schnitt gemacht wird, dass endlich mal das Gesetz aus dieser ewigen Wartehaltung rauskommt. Wir haben in dem Fall lange genug darüber debattiert – in den Vorgängerregierungen, kann man sagen – und jetzt wird es Zeit, dass es passiert. Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Liebermann. Ich gebe die Runde frei für Fragen. Wahrscheinlich haben Sie alles genau erläutert, sodass keiner mehr fragt. Gut, dann würde ich sagen, ich ziehe es auch nicht in die Länge, vielen Dank.

Wir gehen zum nächsten Anzuhörenden. Die Bundesagentur hat keine Stellungnahme und keine Teilnahme signalisiert. Der Beauftragte der Evangelischen Kirche Christhard Wagner – keine Stellungnahme und keine Teilnahme. Aber wir haben das Katholische Büro Erfurt, Herrn Weinrich da. Da ist eine Stellungnahme gekommen und Herr Weinrich ist selber da, danke. Bitte.

**– Herr Weinrich, Katholisches Büro Erfurt:**

Meine Damen und Herren, werte Abgeordnete, zunächst danke für die Möglichkeit hier auch Stellung zu nehmen. Es wird Sie vielleicht wundern, dass wir von kirchlicher Seite auch zu diesem Gesetz Stellung nehmen. Ich möchte daran erinnern: Wir haben uns kirchlicherseits Anfang der 90er-Jahre für ein Bildungsfreistellungsgesetz damals eingesetzt, was allerdings politisch nicht umsetzbar war. Vor allem damals, um auch Felder der Bildung auf diesem Weg nach der friedlichen Revolution auch stärker hier in Thüringen zu implementieren. Das war auch ein Weg, hat damals allerdings nicht zum Erfolg geführt.

Grundsätzlich: Kirchlicherseits – ich spreche hier auch für die Caritas in Thüringen und verfasste Kirche – stehen wir hinter einem Bildungsfreistellungsgesetz, allerdings mit einigen Anmerkungen und Einschränkungen, die wir auch kirchlicherseits sehen, weil wir natürlich nicht nur Dienstnehmerfunktionen oder Dienstnehmer haben, sondern auch natürlich Dienstgeber sind, also auch das Verhältnis Arbeitnehmer-Arbeitgeber spielt natürlich auch im kirchlichen Bereich eine Rolle.

Deshalb möchte ich zu drei Punkten kurz etwas sagen: Einmal zu den Grundsätzen in § 1, das Zweite zu dem § 5, „Verhältnis zu anderen Regelungen“, und auch etwas zu anerkannten Trägern. Ich vertrete auch unsere kirchliche Erwachsenenbildung, die heute auch noch mal zu Wort kommt.

Zunächst mal bei den Grundsätzen: Wir haben das Problem, dass wir in der verfassten Kirche und auch in der Caritas eine Reihe von Freistellungen bereits kennen. Die sind unterschiedlicher Art. Bei diesen Bildungsfreistellungen, die wir bereits durch arbeitsvertragliche Regelungen in der Caritas und auch in der verfassten Kirche haben, möchten wir natürlich gern, dass diese Regelungen, Freistellungen auch in Anrechnung kommen. Damit das mit den Grundsätzen auch vereinbar ist, schlage ich vor, in § 1 Abs. 3 auch Weitungen vorzunehmen, dass nicht nur gesellschaftliche, soziale, politische, sondern auch kulturelle und religiöse Zusammenhänge mit aufgenommen werden in den Absatz 3. Das bedeutet auch in Absatz 4, in der arbeitsweltbezogenen Bildung, dass neben Schlüsselqualifikationen und

Kenntnissen gesellschaftlicher und politischer Zusammenhänge auch geistlich-seelsorgliche Angebote aufgenommen werden. Ich halte das im Sinne eines umfassenden Bildungsbegriffs auch für gerechtfertigt, weil wir kirchlicherseits von einem ganzheitlichen Bildungsbegriff ausgehen und mir ist nicht einsichtig, dass das Attribut „kulturell“ oder „religiös“ hier nicht in ein Bildungsfreistellungsgesetz eingehen soll.

Auf dieser Basis wäre es möglich, den § 5, „Verhältnis zu anderen Regelungen“, auch noch mal anzuschauen. Wir gehen kirchlicherseits – ich sage das auch für die Caritas – davon aus, dass in dem Fall, dass man in die Grundsätze diese Attribute auch implementieren kann, bisherige Bildungsfreistellung angerechnet werden kann. Wir haben sonst das Problem, dass beispielsweise Exerzitien und Einkehrtage der Caritas, die ein Dienstnehmer drei Tage im Jahr nehmen kann, und darüber hinaus fünf arbeitsweltbezogene Bildungstage bei der Caritas. Wenn das jetzt hier kumulieren würde – noch mal fünf Tage – kommen wir auf einen Betrag von 40, 43 freien Tagen. Da muss ich sagen: Das überfordert natürlich einen Dienstgeber, auch unsere Caritas. Das heißt also: Wir möchten gern, dass das angerechnet werden kann und diese Ansprüche nicht kumulieren. Diese Ansprüche sind tarifvertraglich auch geregelt und ein Anspruch, den jeder Dienstnehmer hat. Das Gleiche gilt auch für die verfasste Kirche, wo wir auch drei Freistellungstage für Exerzitien und Einkehrtage haben. Wir halten es für richtig, dass diese Freistellungstage mit angerechnet werden im Sinne dieses Gesetzes.

Falls diese Befreiungen nicht angerechnet werden können – ich sage, dann müsste als Ultima Ratio die Kirche als Körperschaft öffentlichen Rechts aus dem Bildungsfreistellungsgesetz herausgenommen werden. Ich sage es aber ganz deutlich: Diese Regelung ist kirchlicherseits nicht gewollt, wollen uns hier auch gerne wiederfinden. Deshalb bitte ich um diese Ergänzung und dass diese Anrechnungen auch möglich sind.

Eine letzte Bemerkung zu § 9, „Anerkannte Träger“ – es wird sicher heute noch eine Rolle spielen. Unsere kirchlichen Bildungshäuser sind in der Erwachsenenbildung, im Kuratorium für Erwachsenenbildung auch sehr präsent und werden durch das Erwachsenenbildungsgesetz und den vor einigen Jahren eingeführten Evaluierungen immer wieder fachlich auf einen Prüfstand gestellt. Ich meine, man sollte auch die Evaluierung der Erwachsenenbildung dazu nutzen, um in § 9 nicht eine zusätzliche Bürokratie aufzubauen, sondern dass, wer hier auch als zertifizierter Erwachsenenbildungsträger unterwegs ist, dann auch die Möglichkeit hat, hier auch Bildungsveranstaltungen anzubieten. Ich danke Ihnen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Weinrich. Die Runde ist offen für Fragen. Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen herzlichen Dank sowohl für Ihre schriftliche Stellungnahme als auch Ihre Ausführungen, die Sie eben noch einmal getätigt haben. Ich würde gerne noch einmal nachfragen: Wir hatten durchaus schon aufgeregte Debatten in der Öffentlichkeit rund um wie weit ist dieser Bildungsbegriff gedacht. Gerade die kulturelle Bildung – das ist ja jetzt kein Geheimnis, dass uns das wichtig war, dass das mit reinkommt – steht im Moment nur in der Begründung und nicht im Gesetz selbst, aber da haben wir die kulturelle Bildung mit aufgenommen. Ich habe das Gesetz oder den Entwurf bislang nicht so gelesen, dass religiöse Bildung da ausgeschlossen ist oder eben nicht mit anerkannt wird. Ich habe allerdings auch noch einmal geschaut bei den einzelnen gesetzlichen Regelungen in den anderen Ländern, da ist das in der Regel auch nicht mit extra aufgeführt. Man muss mal sehen, dass man da, finde ich, eine Regelung findet, also aus meiner Sicht, die das möglich macht. Ich weiß nicht, ob Sie da einen konkreten Vorschlag haben. Also ob es reichen würde, das quasi im Begründungstext ähnlich wie bei der kulturellen Bildung mit aufzunehmen, sodass das quasi dann mit gedacht oder impliziert ist oder ob es da noch weitere Bestimmungen dazu braucht.

Zu diesen drei Tagen, die gerade auch Exerzitien mit betreffen: Sie hatten gesagt, dann bliebe als Ultima Ratio die Möglichkeit, was Sie zwar nicht wollen, quasi aus dem Gesetzeswirkungsbereich auszutreten als katholische Kirche nehme ich an, denn für die evangelische Kirche ist mir das jetzt nicht bekannt, dass es da diese – also Exerzitien oder Ähnliches – als Pfarrerstochter – sind mir da wenig geläufig oder kannte ich jetzt im Bildungsportfolio der evangelischen Bildungsträger einfach nicht so. Ich frage jetzt noch einmal: Ist es ein spezielles Problem auf katholischer Seite oder müssen wir das umfassender mit denken?

**Herr Weinrich:**

Wenn ich gleich antworten darf, Herr Vorsitzender? Frau Rothe-Beinlich, schade, dass Christhard Wagner nicht hier ist. Wir haben uns im Vorfeld natürlich hier auch miteinander abgestimmt. Im evangelischen Bereich gibt es natürlich auch Einkehrtage – ja, genau die hatte ich genannt, man kann mehrere Begriffe dafür nehmen –, also da sind wir, glaube ich, sehr nah beieinander. Ich habe deutlich gesagt, wir möchten – und der Gesetzentwurf ist ja so angelegt, dass er keine Ausnahmen vorsieht, was den Geltungsbereich betrifft – in die-

sem Bereich bleiben – das möchte ich noch einmal ausdrücklich sagen – und hier nicht irgendwo eine Ausnahmeregelung. Ich weiß gar nicht, ob das gesetzlich einfach so möglich ist. Aber noch einmal: Sie haben den Ansatzpunkt kulturelle Bildung. Wenn es gelingt, in geeigneter Weise das Anliegen zu verankern – und das sage ich jetzt aus der Sicht des Dienstgebers, auch was die Verantwortung betrifft, was den Umfang der freien Tage betrifft, das muss man ja auch mal so deutlich sagen –, dass kulturelle Bildung auch diese Inhalte mit einschließt, die ich genannt habe, dann, meine ich, sollten Sie als Gesetzgeber eine Form finden, die rechtssicher ist. Ich habe in meiner Stellungnahme die Attribute „kulturell“ und „religiös“ vorgeschlagen. Wenn Sie das implementieren können und wenn das in diesem Hause mehrheitsfähig ist, würde ich mich freuen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Vielen Dank, Herr Weinrich. Die Kirche ist ja jetzt schon selber darauf bedacht, ihre Arbeitnehmer zu qualifizieren. Uns würde interessieren, wo Änderungen eintreten durch das Gesetz, wenn jetzt gesetzliche Wege der Qualifizierung festgeschrieben werden?

**Herr Weinrich:**

Also wir haben jetzt die Ansprüche, die ich in meiner Stellungnahme geschildert habe, da habe ich Ihnen auch die Zahl der Tage genannt, die nach den tariflichen Vereinbarungen bestehen. Das ist ein Rechtsanspruch, den jeder Dienstnehmer hat, die er auch nutzt. Wenn das nicht in irgendeiner Weise angerechnet wird und kumuliert, entsteht ein zusätzlicher Anspruch jetzt durch das Bildungsfreistellungsgesetz, da sehe ich, mit Verlaub, eine Grenze und ein Übermaß. Ich habe Ihnen das gesagt: Bei unserer Caritas wären das 43 freie Tage, also 30 Tage Urlaub, dann die fünf Tage, die hier durch das Bildungsfreistellungsgesetz kommen, dann die fünf Tage, die die Caritas zur Weiterbildung hat, und noch die drei Tage für Exerzitien usw., mit Verlaub, das halte ich für unsere Caritas für ein Übermaß. Da muss ich sagen, da bin ich ganz auf der Seite der Arbeitgeber, die sagen, es muss ein Maß sein, eine Verantwortung, die man als Dienstgeber hat. Deshalb bitte ich, dass das nicht kumuliert.

**Vors. Abg. Grob:**

Gut. Wir haben noch eine Nachfrage. Dann fragen Sie nach.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen Dank. Ich hatte gerade noch einmal das Schreiben von Herrn Wagner gesucht. Vielleicht können Sie uns da weiterhelfen, wenn Sie sich abgesprochen hatten, denn er hatte mitgeteilt: „Die Erwartungen in unserer Stellungnahme von 2013 sind berücksichtigt worden.“ Ich weiß natürlich nicht, ob das jetzt damals schon eine Rolle gespielt hat mit diesen drei Extratagen. Mir war das nicht so klar, dass die nicht quasi in diesen fünf Tagen mitgedacht sein können, die als Bildungsfreistellung beispielsweise gewährleistet sind. Ich sage mal, wir als Fraktion gewähren beispielsweise Bildungsurlaub in unseren Arbeitsverträgen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die fünf Tage, die kämen jetzt nicht zusätzlich dazu. Wir haben das in den Verträgen so geregelt, dass, wenn es da eine gesetzliche Regelung gibt, diese quasi die jetzt freiwillige Regelung von uns ersetzt. Ich weiß natürlich nicht, wie Ihre Vertragsgestaltung an der Stelle ist. Nur, da ich die Stellungnahme von Christhard Wagner gelesen hatte, war ich davon ausgegangen, dass das ein Problem ist, was Sie dann noch einmal in besonderer Weise oder einzigartig trifft.

**Herr Weinrich:**

Also wir sind eng beieinander. Wir haben die Stellungnahme nicht da, aber es ging ja um die Anhörung damals schon in der vergangenen Legislatur und wir waren da sehr eng beieinander. Ich habe sie jetzt allerdings jetzt auch nicht vor mir liegen, aber vielleicht können Sie mit ihm noch mal Kontakt aufnehmen, denn da sind wir eng beieinander.

**Vors. Abg. Grob:**

Jetzt muss ich noch einmal kurz nachfragen: Sie haben eine Stellungnahme von Christhard Wagner vorliegen?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Es gab ein Schreiben an den Thüringer Landtag, Ausschuss für Bildung, Jugend und Sport, das habe ich – die vom tbb hatte ich vorhin nicht – und da steht nur: Sehr geehrter Herr Stöffler, namens der Evangelischen Kirchen danke ich für die Beteiligung. Wir möchten mit-

teilen, dass aus Sicht der Evangelischen Kirche weder eine Stellungnahme noch die Teilnahme eines Vertreters vor dem Ausschuss erforderlich ist. Die Erwartungen in unserer Stellungnahme von 2013 sind berücksichtigt worden. Christhard Wagner.

Das ist genau das, was ich vorgelesen hatte.

**Vors. Abg. Grob:**

Weil die Stellungnahme ansonsten nicht vorliegt.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Ich habe gesagt, mir liegt ein Schreiben vor, in dem genau dieser Satz steht.

**Vors. Abg. Grob:**

Ein Schreiben. Ich habe gedacht, Sie hätten eine Stellungnahme und wir haben sie nicht.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Nein, ich habe das Schreiben, was wir hoffentlich alle haben.

**Vors. Abg. Grob:**

Ja, genau, richtig. Gut.

Es war noch eine weitere Frage. Frau Mühlbauer.

**Abg. Mühlbauer:**

Vielen Dank, Herr Weinrich. Es war doch sehr interessant, für mich vor allem, dass Sie schon seit Jahren diese Möglichkeiten nutzen, sage ich mal, den Erfahrungshorizont der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – bei Ihnen sind es Exerzitien, das heißt ja bei der evangelischen Kirche anderweitig – zu nutzen. Damit haben Sie Erfahrungen gemacht als Arbeitgeber, Sie tun es ja auch mit einem gewissen Hintergrund. Jetzt sind Sie nun nicht die einzige katholische Kirche in Deutschland, mit dem Bistum in Erfurt, die Arbeitsverträge hat, und in anderen Bundesländern gibt es ja dieses Bildungsfreistellungsgesetz. Die Frage zielt so auf

die Frage, die eigentlich Frau Kollegin Astrid Rothe-Beinlich hatte: Sehen Sie da Schwierigkeiten, Ihre Arbeitsverträge gesetzlich umzustellen? Können Sie uns dazu heute schon Aussagen geben? Da müssten auch Erfahrungen aus anderen Bistümern vorliegen. Wie sieht es zum Beispiel in Hessen aus? Die Frage jetzt an Sie zurück.

**Herr Weinrich:**

Frau Mühlbauer, wir haben nicht vor, jetzt Arbeitsverträge zu ändern, sondern mein Anliegen ist ein gesetzlicher Rahmen. Dieser gesetzliche Rahmen legt fest: Die Anrechenbarkeit dieser tariflich bei Caritas und verfasster Kirche – von Freistellungen, die möglich sind, dass die damit angerechnet sind und werden. Was Frau Rothe-Beinlich gerade über die Fraktionen gesagt hat, wie solche Bildungsfreistellung natürlich jetzt auch angerechnet wird – so habe ich Sie verstanden, Frau Rothe-Beinlich –, ohne dass jetzt ein Arbeitsvertrag geändert werden muss, aber der gesetzliche Rahmen des Gesetzes, um das es hier geht, lässt diese Anrechnung zu. Also wir haben noch keine Änderung der Arbeitsverträge jetzt im Blick.

**Abg. Mühlbauer:**

Um Sie jetzt richtig zu verstehen: Sehen Sie das Risiko, dass es diese Anregung momentan mit dem Gesetzentwurf, der Ihnen vorliegt, nicht möglich ist? Nur um das mal auf den Punkt zu bringen. Haben Sie da Erfahrungen, dass es da schon zu Konflikten kam oder woraus schließen Sie das? Denn Frau Astrid Rothe-Beinlich hat ja klar gesagt Kulturell und natürlich ist das Religiöse, glaube ich, hier auch mitgedacht. Die Frage ist nur, wo man es noch mal stärker verankert.

**Herr Weinrich:**

Frau Mühlbauer, wir waren mit der Arbeitsebene im Gespräch, auch in der Verwaltung, haben darüber auch gesprochen. Es ist sicher leicht, die fünf Tage der Caritas über arbeitsweltbezogene Bildung, dass das da platziert ist, aber mit der religiösen Bildung – deshalb trage ich es hier vor – ist für mich eine noch offene und nicht gelöste Frage, inwieweit das berücksichtigt wird.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Herr Weinrich, schönen Dank. Ich will mich jetzt einmal auf den konkreten Gesetzestext beziehen, also den § 5. Da lesen wir den Satz: „Auf den Freistellungsanspruch wird jedoch die Teilnahme an Veranstaltungen nicht angerechnet, wenn sie der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienen.“ Nun sind wir hier sicherlich alle weit davon entfernt, die Kirche als Betrieb zu bezeichnen. Aber Sie haben es jetzt in Bezug auf das Thema „Caritas“ im Besonderen hervorgehoben. Insofern ist dieser Satz ja eher hinderlich, wenn es um die Frage der Anerkennungsregelung geht. Kann man das aus Ihrer Sicht so festziehen? Bevor man jetzt Erweiterungen der Tatbestände macht, wäre es doch, glaube ich, zielführender, einfach diese Betriebsbezogenheit oder betriebliche Weiterbildung in toto anerkennungsfähig zu gestalten und dann wäre ja auch die Caritas davon erfasst. Sehe ich das richtig?

**Herr Weinrich:**

Dr. Voigt, ich habe mit diesem Vorschlag keine Probleme.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Frau Mühlbauer.

**Abg. Mühlbauer:**

Da frage ich jetzt allerdings: Caritas – natürlich ist Caritas ein Betrieb und natürlich ist es wichtig und richtig, dass die Mitglieder der katholischen Kirche nahestehen und auch den religiösen Hintergrund teilen, aber ich sehe jetzt keine betriebliche Weiterbildung, gerade religiös, bei einer Pflegerin, wenn es um gewisse Texte und Diskussion mit theologischem Hintergrund geht. Das hat jetzt aus meiner Sicht hier relativ wenig diesbezüglich zu tun, deswegen erschließt sich mir der Zusammenhang, den Dr. Voigt jetzt hier aufgebaut hat, nicht ganz, weil das eine ist ja genau die Hygiene, die geistige Hygiene, die wir uns ja alle wünschen, wo sich der Horizont erweitert und das andere ist die berufliche Qualifikation.

**Abg. Dr. Voigt:**

Geistige Hygiene?

**Abg. Mühlbauer:**

Ja, das ist von Frau Tasch.

**Vors. Abg. Grob:**

Na gut. Also Sie haben jetzt die Frage von Herrn Dr. Voigt mit beantwortet? Gut.

**Herr Weinrich:**

Darf ich noch eine kurze Anmerkung machen?

**Vors. Abg. Grob:**

Ja, bitte.

**Herr Weinrich:**

Frau Mühlbauer, also eine Altenpflegerin, wenn es da einen Hintergrund gibt zum Beispiel, ja, die Frage Umgang im Alter, Ethik im Alter, Suizid halte ich schon für wichtig, auch in dem Bereich. Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Gibt es weitere Fragen? Wenn das nicht der Fall ist, dann vielen Dank, Herr Weinrich.

Wir kommen zum Nächsten, der schon lange wartet. Wir haben jetzt die TMP Fenster + Türen GmbH und die Stellungnahme – hat man mir gesagt – ist dabei und wird nachher ausgegeben. Herr Helbing wird zu uns sprechen. Vielen Dank.

**– Herr Helbing, TMP Fenster + Türen GmbH:**

Sehr geehrte Abgeordnete unseres Thüringer Landtags, verehrte Ausschussmitglieder, meine Damen und Herren, ich bin gern der Einladung zum heutigen Anhörungsverfahren des Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes, Drucksache 6/348, gefolgt.

Wir sind als Unternehmen 25 Jahre am Markt, haben drei Standorte in Deutschland, einen Standort in Litauen, 275 Mitarbeiter stehen für 40 Millionen Euro Umsatz, unsere Exportquote beträgt 3 Prozent. Ich betone, wir haben nach den Regeln eines ordentlichen Kaufmanns in den 25 Jahren gehandelt. Was heißt das? Wir haben die erwirtschafteten Erträge – und das fiel uns nicht leicht, denn wir waren Newcomer, wir haben uns alles aneignen müssen – thesauriert. So ist es uns gelungen, eine Eigenkapitalquote von 60 Prozent aufzubauen und alle an uns gezahlten Fördermittel und Zuschüsse über Steuern mehr als zurückzuzahlen. Das macht uns ein Stückchen stolz, denn diese Leistung – das betone ich hier ausdrücklich – hat nicht ein Mann vollbracht, sondern das haben unsere Mitarbeiter vollbracht. Uns hat das Ziel zu überleben geeint. Insofern etwas ganz Normales, wenn man das auf die Evolution bezieht. Dennoch gibt es Dinge, die mir Sorgen bereiten, wohlwissend und schätzend – das will ich hier auch noch mal deutlich sagen –, dass wir in einem nach wie vor wunderbaren Land leben. Das sage ich, weil ich eben auch in der Welt umher komme. Dabei stellt sich mir die Frage: Sind wir noch eine wahre Leistungsgesellschaft? Bitte, meine Damen und Herren, nicht falsch verstehen. Helfen wir den Menschen wirklich, wenn wir für sie tun, was sie selbst für sich tun sollten oder könnten?

Ich möchte vorwegschicken – das sage ich auch in Anbetracht einer Funktion, auf die ich dann noch eingehe: Wenn es uns nicht gelingt, Wertschöpfung hier im Land zu halten, dann sehe ich auf lange Sicht eine starke Eintrübung bezogen auf unsere wirtschaftliche Stabilität in unserem Land. Dann brauchen wir auch kein Bildungsfreistellungsgesetz mehr. Produktion muss hier in Deutschland bezahlbar bleiben. Diese Art der Wertschöpfung ist die – nach meiner Sicht – Basis für unseren Wohlstand. Ich denke, ich sage nichts Neues, wenn ich formuliere, die soziale Marktwirtschaft hat breiten Bevölkerungsschichten in Deutschland Wohlstand und ein hohes Maß an sozialer Sicherheit gebracht. Aber ich glaube, in dem Maße, in dem der Einfluss des Staates und die Ansprüche an den Staat immer weiter wuchsen, verloren nach meinem Gefühl Eigenverantwortung, Wettbewerb und Leistungsbereitschaft an Bedeutung.

Ich bin von Hause aus Landwirt. Ich habe hier in Halle studiert. Ich sage das, weil ich auch in Thüringen geboren bin und immer noch in Thüringen bin und auch hier bleiben werde. Ich zitiere gern an dieser Stelle einen Herren mit Namen von Thünen, ein Land- und Volkswirt, der hat mal gesagt: Ein Menschengeschlecht, das ohne den Stachel des eigenen Interesses aus bloßem Pflichtgefühl sich der Mühe und Anstrengung für andere unterzieht, gibt es nicht. Dieser Satz hat mich immer wieder in meinem Leben begleitet und mich darin bestätigt, dass es schon eine gewisse Wahrheit bedeutet.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, es gibt viele Dinge, die mir Sorgen bereiten, auch und gerade wegen der von mir gesammelten Erfahrungen vor 1990. Ich denke, wir tragen alle eine Verantwortung, eine hohe Verantwortung, damit unsere Kinder und Enkelkinder in Deutschland gut leben und gut wirtschaften können.

Damit bin ich beim Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz. Als Vorsitzender des IHK-Netzwerks Mittelstand und als Industrieausschussvorsitzender IHK-Erfurt wie auch als Mitglied im Mittelstandsausschuss des Deutsche Industrie- und Handelskammertags möchte ich vorwegschicken, dass ich mich der Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Industrie- und Handelskammern zum Gesetzentwurf der Landesregierung vollumfänglich anschließe.

Gestatten Sie mir aber als Präsident des Verbandes Fenster und Fassade und vor allem als Unternehmer folgende Ausführungen:

Bisher beziehen wir als Unternehmen zur Herstellung unserer Fenster und Türen notwendige Halbfabrikate zu 90 Prozent aus Deutschland und zu 10 Prozent aus Österreich. Wir spüren seit zwei Jahren einen extrem hohen Marktdruck aus den angrenzenden europäischen Ländern. Dieser Marktdruck zeigt sich darin, dass diese Anbieter unsere Produkte um 30 bis 40 Prozent unter unseren Preisen in Deutschland anbieten. Was sind die Gründe? Teilweise 10 Jahre Steuerfreiheit für Unternehmen, niedrigere Stundenlöhne, europäische Fördermittel, niedrige Energiekosten und flexibles Arbeitsrecht. Um unser Unternehmen auch zukünftig auf einigermaßen sicherem Gewässer zu steuern, vor allem aber wettbewerbsfähig zu halten, stellt sich die Frage: Wo kaufe ich morgen als Unternehmer meine Halbfabrikate oder kaufe ich sogar das komplette Produkt Fenster zu? Also Glas aus Tschechien, Profile aus Polen, Stahl aus der Türkei, Beschläge aus China. Und die Mitarbeiter? Über die Arbeitnehmerfreizügigkeit, sie stehen vor der Tür. Genau in diesem Moment sollen wir ein Bildungsfreistellungsgesetz bekommen. Ich verstehe das Anliegen, meine sehr geehrten Damen und Herren. Aber ich kann die Argumentation nicht nachvollziehen. In Gesprächen mit den Fraktionsvorsitzenden der Thüringer Regierungskoalition wurde mir mitgeteilt, so schlimm wird das nicht. Die Erfahrungen der anderen Bundesländer, in denen ein solches Gesetz bereits existiert, besagen, dass es die Mitarbeiter nicht vollumfänglich nutzen. Ist das eine Argumentation für ein Gesetz? Wenn dieser Gesetzentwurf so, wie er jetzt vorliegt, zum Gesetz wird und von unseren Mitarbeitern so in Anspruch genommen würde, dann sind das für uns zusätzliche Kosten in Höhe von 250.000 Euro per annum. Das ist die Hälfte unseres Gewinnes des Jahres 2014. Wir hätten dann nicht mehr die Möglichkeit wie bisher, in unserer Region ansässige Vereine in der Höhe wie bisher zu unterstützen.

Man will vor allem die schwarzen Schafe der Unternehmer damit erreichen, war eine weitere Aussage der zuvor genannten Persönlichkeiten. Meine sehr geehrten Damen und Herren, meinen Sie wirklich, dass dies gelingt? Unter dem Aspekt der Globalität bleibt das ein Irrglaube, denn es ist ebenso ein Irrglaube, wenn man Formulierungen vernimmt, die verkünden, dass wir unseren Mitarbeitern und deren Qualifizierungen nicht die notwendige Bedeutung beimessen. Die Mehrzahl der Unternehmer sehen ihre Mitarbeiter als ihr wichtigstes Kapital. Selbst Schulungen für unsere Mitarbeiter im Fertigungsbereich zu Themen wie „Wie kann man den Alltag besser meistern?“ und „Wie schaffen wir es, im Team für Freude und Spaß zu sorgen?“ sind seit Anfang an fester Bestandteil unserer Weiterbildungen. Wir sind nicht nur für unsere Mitarbeiter verantwortlich, wir sehen auch deren Familien und nicht zuletzt unsere Partnerfirmen. Wenn wir unseren Mitarbeiterinnen, die schulpflichtige Kinder haben, zwei Tage Zusatzurlaub gewähren, dann ist das für mich mehr als Bildungsfreistellung. Wenn ich das, was ich vorhin gesagt habe, wie andere unsere Preise unterbieten, in irgendeiner Form marktgerecht noch halten will, dann stehe ich vor der kompromisslosen Entscheidung: Wie gelingt es mir, das Produkt mit einem höheren Preis in den Markt zu bringen? Da kann ich nur mit einer Antwort darauf reagieren: Es funktioniert nicht.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, wir alle wissen, dass gerade hier in unserem schönen Freistaat Thüringen der Mittelstand die tragende Säule unserer sichtbaren wirtschaftlichen Stabilität bildet. Wenn ich aber lese, dass in diesem Jahr die Industrie prozentual bundesweit erneut eine Steigerung ihrer Investitionsausgaben in den asiatischen und osteuropäischen Raum angeht, dann hat das Ursachen und Folgen für die kleineren Unternehmen, die auf der Industrieproduktion in Deutschland ihre Existenz aufgebaut haben. Noch haben wir einen Anteil der Industrieproduktion am Bruttoinlandsprodukt von über 20 Prozent. Schauen wir nach England, Spanien, Frankreich, ganz zu schweigen von Griechenland, dann sehen wir die Folgen, wenn das weniger wird. Und in solchen Zeiten kommen wir mit einem Bildungsfreistellungsgesetz mit immer mehr Bürokratie auf vielen Ebenen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens. Ich meine, diese Eingriffe sind nicht zweckdienlich. Sie stärken auch nicht den Starken, den wir alle brauchen, um den Wohlstand zu sichern. Haben wir wirklich noch eine freie Soziale Marktwirtschaft, wenn Staat, Notenbank und andere Organisationen ständig massiv in den Markt eingreifen?

In einem Buch habe ich vor kurzem Folgendes gelesen: Wie man unsere heutige Wirtschaftsordnung auch immer nennen möchte, die Bezeichnung Kapitalismus wird ihr unseres Erachtens nicht mehr gerecht. Eher leben wir in einem seltsamen Mischsystem aus Etatismus, Interventionismus und Turbokapitalismus, alles mit einem kräftigen Schuss Planwirtschaft. Unsere Götter heißen Kredit und Konsum und ihr Kult ist ein Tanz auf dem Vulkan

der Schulden. Wir alle möchten immer mehr, immer weiter, immer schneller, immer komfortabler, immer besser. Am ehesten lernen wir aus Fehlern, Leiden und Katastrophen. Erst wenn der Leidensdruck hoch genug ist, scheinen wir bereit zu sein, nachhaltig etwas zu verändern.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, dieses Bildungsfreistellungsgesetz – so meine ich – schadet unserer Wettbewerbsfähigkeit um weitere Nuancen. Handeln wir damit wirklich schlau und gerecht? Ich meine: nein. Deshalb lehne ich es ab. Es gibt wahrlich wichtigere Aufgaben, die es gilt anzupacken. Und ich gestatte mir die Formulierung: Ein Unternehmen zu führen, mir macht das Spaß. Ich mache das gern. Je mehr ich aber über die Übergabe nachdenke, desto mehr stelle ich mir die Frage, ob ich das der nachfolgenden Generation zumuten kann, und ob verkaufen nicht der einfachere und in vielen Fällen in Deutschland bereits praktizierte Weg der bessere wäre.

Ich schließe mit Kant: „Es kann sein, dass nicht alles wahr ist, was ein Mensch dafür hält, denn er kann irren. Aber in allem, was er sagt, muss er wahrhaftig sein.“ Ich habe dieser Debatte heute schon zwei Stunden beigewohnt. Wenn wir wirklich Wahlbeteiligung über dieses Bildungsfreistellungsgesetz erhöhen möchten – und Sie können es mir glauben, ich bin dafür, dass wir eine höhere Wahlbeteiligung haben, und meine Familie geht geschlossen immer zur Wahl, dafür stehe ich mit meinem Namen, aber wenn wir in die Länder schauen, die dieses Bildungsfreistellungsgesetz bereits über Jahre, um nicht zu sagen Jahrzehnte haben: Hat dort die Wahlbeteiligung zugenommen? Gibt es nicht andere Möglichkeiten, etwas zu tun, damit wir uns als Land stärken, und in Zukunft wirklich auch weiterhin Wohlstand für unsere Enkelkinder garantieren. Ich habe zwei Enkelkinder, darauf bin ich stolz. Schönen Dank, dass Sie mir zugehört haben.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Helbing. Meine Damen und Herren Abgeordneten, es liegt an Ihnen jetzt zu fragen. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Herr Helbing, schönen Dank. Ein sehr beeindruckendes Plädoyer, auch eine erfolgreiche Firmengeschichte. Mich würde das Thema „Kosten“ interessieren, das haben Sie ja in den Mittelpunkt gerückt. Vielleicht können Sie das noch mal ganz kurz darstellen, wie Sie das für Ihre eigene Firma in den Blick genommen haben. Und im selben Atemzug interessiert natür-

lich auch, wie Sie das Thema „Weiterbildung“ in Ihrer Firma angingen, ob man vielleicht auch mal über so eine Weiterbildungsquote sprechen kann, was da in Ihrer Mitarbeiterschaft, wie man es sich so praktisch vorstellen kann. Danke.

**Herr Helbing:**

Wie ermittelt man einen solchen Wert 250.000? Der ist nicht irgendwo hergeholt. Wir nehmen 275 Mitarbeiter, gehen über 5 Tage, beziehen das auf ein Jahr und legen die Kosten, die anfallen, zugrunde. Damit sind wir immer bei diesem Wert. Das ist die Realität, weil, soweit ich den Gesetzentwurf kenne – und ich habe ihn durchgearbeitet, deshalb habe ich auch zu Beginn gesagt, ich unterstütze die Aussagen der Arbeitsgemeinschaften unserer Industrie- und Handelskammer – werden diese Weiterbildungsmaßnahmen, die wir organisieren, vom Grunde überhaupt nicht akzeptiert. Wenn wir – ich habe das ja in einer Bemerkung auch zum Ausdruck gebracht – Mitarbeiter, zum Beispiel zwei Schichten, zusammenbringen mit dem Ziel, warum ist man sich nicht einig, meine sehr verehrten Damen und Herren, und anschließend, weil wir zwei kubanische Mitarbeiterinnen haben, die deshalb im Unstrut-Hainich-Kreis sind, weil Männer aus dem Unstrut-Hainich-Kreis nach Kuba gereist sind, um Frauen zu finden und mit denen zum Schluss Zumba tanzen, dann ist das auch Spaß. Wir tun vieles, was Weiterbildung anbetrifft, wir schicken auch Mitarbeiterinnen in ... Warum schmunzeln Sie?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Entschuldigung, aber wenn Sie das Gesetz gelesen haben, dann werden Sie lesen, dass Zumba tanzen beispielsweise ausgeschlossen wäre. Mag ein netter Versuch sein, aber ist nicht so.

**Herr Helbing:**

Nein, ich habe nicht gesagt, dass das einfließen soll, Zumba tanzen. Ich will damit nur sagen, dass wir auch unsere Arbeit so sehen, dass Mitarbeiter daran Spaß haben sollen. Und wir haben in diesem Jahr die 37,5 Stunden-Arbeitswoche eingeführt. Meine Damen und Herren, liebe Frau Rothe-Beinlich, das haben wir deshalb getan, damit unsere Mitarbeiter in der Lage sind, im Laufe des Jahres Überstunden aufzubauen, um im Januar, Februar und März bezahlt zu Hause bleiben zu können. Deshalb haben wir das getan. Ich glaube, damit tun wir auch was für unseren Staat, weil wir mittlerweile eine Auslastung haben, die das nicht mehr gestattet hat. Das haben wir auch mit Mitarbeitern in aller Ruhe besprochen. Bitte?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Mir erschließt sich gerade nur nicht, was das mit dem Gesetz zu tun hat.

**Herr Helbing:**

Wir können es uns als Unternehmen nicht leisten, weitere Ausgaben auf uns zukommen zu lassen. Das sind Ausgaben mit diesem Bildungsfreistellungsgesetz.

**Vors. Abg. Grob:**

So. Frau Rosin, es kann jeder das sagen, was er für richtig hält und was dem Ausschuss angeblich weiterhilft. Deswegen werde ich mich nicht einmischen, wenn jemand von Zumba spricht oder wenn Sie das jetzt so haben wollen. Ich werde so was nicht unterbrechen. Es geht auch um kulturelle Weiterbildung.

**Abg. Rosin:**

Herr Grob, ich möchte aber trotzdem daraus hinweisen, ich erwarte schon, dass der Vorsitzende schon ein bisschen an der Anhörung, an dem ganzen Gremium hier bleibt und dass wir uns daran ein bisschen orientieren. Das ist eine Erwartungshaltung, die ich dann doch schon an Sie als Vorsitzenden habe.

**Vors. Abg. Grob:**

Also ich fand das in Ordnung. Bitte.

**Abg. Dr. Voigt:**

Na ja, da ich der Sache auch gefolgt bin, Frau Rosin, kann ich Ihnen ganz kurz sagen, dass Herr Helbing ausgeführt hat, dass das Bestandteil einer Weiterbildung in seinem Unternehmen gewesen ist, dass es dazu gekommen ist. Sie haben es aber offensichtlich so vernommen, dass das Bestandteil der Förderungsfähigkeit des Bildungsfreistellungsgesetzes sein soll. Insofern ist die Frage ja, wer hier vielleicht besser zugehört hat.

**Herr Helbing:**

Entschuldigung, wenn Sie mich so verstanden haben, dass wir Zumba-Veranstaltungen organisieren und es in das Bildungsfreistellungsgesetz eingebunden haben wollen, dann haben Sie mich falsch verstanden. Ich will damit nur gesagt haben, dass wir versuchen, auch über alle diese Weiterbildungen, die wir durchführen – und das sind sehr viele, nicht nur fachlicher Natur, eben auch: Wie verhalte ich mich im Team? Was kann ich tun, damit eine Teamzusammenarbeit richtig funktioniert? Dann hat man, weil es eben eine andere Kultur ist, über diese Kubaner zum Schluss getanzt, mehr nicht. Wir wollen keine Zumba-Tanzkultur bei uns einführen, in keiner Weise.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Helbing.

Wenn Sie es als Anregung sehen, können Sie das jederzeit einbringen. Sie haben die Mehrheit. Gut. Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Sehr geehrter Herr Helbing, danke auch für Ihre Ausführungen. Es war, denke ich mir, jetzt auch dem Mittag sehr weitreichend und unterhaltsam. Ich habe mal eine Frage, das habe ich vorhin schon gestellt: Sie haben 275 Mitarbeiter. Ich verweise noch mal auf den § 6 Abs. 2 unter Fünftens. Damit ist bei Ihnen der Freistellungsanspruch genau 275 Tage – Tage, das steht im Gesetz. Wenn ich Ihre 250.000 Euro – Sie sind jetzt nicht dran – nehme, komme ich auf einen Verdienst von 909 Euro pro Tag pro Mitarbeiter. Das sind, wenn ich den Arbeitgeberanteil abziehe, 750 Euro brutto. Das ist ein toller Bruttoverdienst. Ich denke, bei jedem, der bei mir anfragt, hast du nicht eine Empfehlung, werde ich Ihre Firma empfehlen. 750 Euro brutto – klasse.

**Vors. Abg. Grob:**

Wollen Sie das korrigieren? Bitte.

**Herr Helbing:**

Ich antworte gern darauf. Schön, dass Sie uns weiterempfehlen, tun Sie es bitte. Punkt 1.

Punkt 2: Ich habe vorhin gesagt, auf fünf Tage berechnet und auf die Pflicht in dem Paragraphen, weil der Anspruch nach meinem Dafürhalten im Gesetz fünf Tage beträgt.

**Abg. Wolf:**

Eben nicht. Lesen Sie bitte das Gesetz. Es geht hier um die Anhörung des Gesetzes. Da steht: Bei mehr als 50 Mitarbeitern hängt es von der Zahl der Mitarbeiter ab. So viel Mitarbeiter, so viel Tage. Darüber müssen Sie nicht genehmigen. Das heißt, 275 Mitarbeiter sind gleich 275 Tage. Wenn ich das 250.000 Euro ...

**Herr Helbing:**

So – Entschuldigung, Herr Wolf – lese ich es nicht heraus. Dann korrigiere ich meine Aussage. Dann sind es eben nur 275 Tage und nicht 275 mal 5. Schön, dass wir es so deutlich hören. Dennoch bleibe ich bei meiner Aussage: Bitte prüfen Sie ganz genau, welche Ausbildungsmaßnahmen, die wir organisieren, hineingerechnet werden können. Auch ein Anspruch von nur 275 Tagen ist für uns einfach zu hoch.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich habe aber noch eine Frage. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Die richtet sich eher an Herrn Wolf. Wir diskutieren jetzt den ganzen Vormittag und nun auch nachmittags über das Bildungsfreistellungsgesetz. Sie rechnen jetzt dem Herrn Helbing vor, er muss ja nur 275 Tage genehmigen. Das ist ein Ausnahmetatbestand, der im Gesetz formuliert ist, nämlich unter der Frage: Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung zu dem vom Beschäftigten mitgeteilten Zeitpunkt nur ablehnen. Das heißt, Sie intendieren jetzt quasi, dass Herr Helbing seinen Mitarbeitern nur die 275 Tage genehmigt, und gehen nicht davon aus, dass er ein Interesse daran hat, wenn er das Bildungsfreistellungsgesetz in der Intention, die Sie jede Stunde hier vortragen, natürlich ein Interesse hat, dass sie die fünf Tage dann auch tatsächlich bewilligt bekommen. Insofern tun wir doch bitte jetzt hier nicht so, dass

wir die Argumente umdrehen, wie wir sie brauchen, sondern wenn die Intention Ihres Gesetzes so sein soll, wie Sie es immer vortragen, dann sagen Sie doch jetzt nicht dem Unternehmer, ach, na ja, du musst ja nur die 275 bewilligen, der Rest, den lehnt du den Arbeitnehmern einfach ab. Dann ist er doch jetzt zum Buhmann gemacht.

**Abg. Wolf:**

Darauf muss ich natürlich antworten, Herr Vorsitzender. Zweck einer solchen Anhörung – und ich bin nun neu im Landtag, aber das ist nicht meine erste Anhörung – kann es nur sein, sich anhand des Gesetzestextes eine Stellungnahme der Anzuhörenden zu erwarten. Wenn innerhalb dieser Stellungnahme offensichtlich Fehler vorliegen, dann nehme ich mir als Abgeordneter auch die Freiheit heraus, mal nachzufragen, ob ein Bruttoverdienst von 750 Euro in der entsprechenden Firma tatsächlich vorliegt. Wenn das nicht vorliegt, dann ist es zumindest nicht anhand der Gesetzeslage gerechnet.

**Vors. Abg. Grob:**

Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Vielleicht können wir uns ja über Folgendes verständigen: Das, was Herr Helbing gemacht hat, ist eine potenzielle Bedarfsermittlung, also was maximal möglich wäre. Das, was Sie gemacht haben, ist die Minimalrechnung dessen, was er bewilligen muss. Darin besteht der Unterschied. Sonst kommt er am Ende nicht auf die 750 Euro, sondern es liegt deutlich niedriger. Das heißt, Sie haben eine Minimalrechnung gemacht und er hat eine Maximalrechnung gemacht. Das ist das Thema. Wenn Sie jetzt noch die 1-Prozent-Regelung oder die 1- bis 3-Prozent-Regelung Ihrer Gesetzesargumentation mit dazu nehmen, kommen wir zu noch anderen Beträgen. Ich will nur darauf hinweisen, dass ein Gesetz dafür gemacht ist, dass es allgemein verständlich sein sollte. In der Regel referieren Sie einen Ausnahmetatbestand.

**Vors. Abg. Grob:**

So, meine Damen und Herren. Es ist schon wichtig, dass man hier erst mal eine Klarstellung bringt, das ist schon richtig. Hier waren zwei Sachen, die jetzt nicht – sagen wir mal – übereinstimmen. Deswegen ist es auch wichtig, dass man so eine Diskussion mal führen darf.

Jetzt frage ich zu den Ausführungen von Herrn Helbing: Sind noch weitere Fragen? Frau Mühlbauer.

**Abg. Mühlbauer:**

Es tut mir leid, ich habe jetzt eine Anmerkung. Wir sind hier, weil mich die Meinung der Anzuhörenden interessiert. Die Debatten mit Ihnen, werte Herren Kollegen linker und rechter Hand, habe ich intensiv und jederzeit die Möglichkeit, die zu führen. Deswegen bitte ich hier um die Disziplin, dass wir uns auf die Damen und Herren, die die Zeit mit uns hier verbringen, konzentrieren und uns nicht gegenseitig den Gesetzestext vorlesen. Danke schön.

**Vors. Abg. Grob:**

Wir nehmen es mal so hin, Frau Mühlbauer. Meine Damen und Herren, gibt es jetzt noch Fragen? Dann würde ich sagen, vielen Dank, Herr Helbing, für Ihre Ausführungen.

Wir kommen zum Nächsten. Wir haben jetzt einige dabei, die keine Stellungnahme und keine Teilnahme signalisiert haben. Wir haben als Nächsten die Riedel Bauunternehmen GmbH & Co. KG und haben den Herrn Dr. Jung da. Ist das richtig? Hat abgesagt? Hat leider abgesagt. Gut, dann gehen wir weiter. Das Nächste wäre Arbeit und Leben Thüringen e. V.

**Herr Roßbach:**

Er ist anwesend. Herr Vorsitzender, sehr verehrte Damen und Herren – wie bitte?

**Vors. Abg. Grob:**

Moment, wir müssen noch kurz was klären. Wir müssen nämlich dann, wenn wir – wir haben noch die Jenoptik da. Die ist bei mir nicht als Teilnehmer signalisiert worden und keine Zusage. Richtig? Doch, wir haben Frau Ruderisch. Dann – müssen Sie entschuldigen – müssen wir Frau Ruderisch zuerst drannehmen. Danke, Sie dürfen.

**– Frau Ruderisch, Jenoptik AG:**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, zunächst möchte ich mich im Namen der Jenoptik hier im Rahmen der Konzernleitung

für die Möglichkeit bedanken, im Anhörungsverfahren zum Gesetzesentwurf des Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes heute Stellung nehmen zu dürfen.

Die Jenoptik lehnt den Gesetzentwurf in der vorliegenden Fassung, insbesondere unter den Gesichtspunkten der damit verbundenen wirtschaftlichen Belastung und der erhöhten Bürokratie ab. Wir halten eine gesetzliche Regelung nicht für erforderlich.

Weiterbildungsmaßnahmen stehen in der Jenoptik auch ohne die gesetzliche Regelung allen Mitarbeitern gleichermaßen offen und sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Neben Trainings in den Bereichen „Persönlichkeitsmethoden und Führungskompetenz“ werden auch Trainingsprogramme angeboten, die sich an spezifische Zielgruppen im Unternehmen wenden. Als Beispiele sind hier die Fachkarriere und unser Nachwuchsförderungsprogramm zu benennen. Dabei werden konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen vorab in Bedarfsanalysen umfasst und umgesetzt. Das heißt, die Jenoptik bietet den Mitarbeitern individuelle und auf sie abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen an. Wir bieten den Mitarbeitern darüber hinaus ein flexibles Arbeitszeitmodell, welches die Teilnahme an zusätzlichen und etwas arbeitsferneren Weiterbildungsmaßnahmen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten ermöglicht. Die Kosten für derartige Maßnahmen und Tätigkeiten sollten aber nicht durch die Unternehmen getragen werden müssen.

Wir als Jenoptik empfehlen daher eine zielgerichtete Weiterbildung der Mitarbeiter im Unternehmen. Durch flexible Arbeitszeitmodelle können ausreichende Zeitkontingente für gewünschte Weiterbildungen der Mitarbeiter auch außerhalb der betrieblichen Notwendigkeiten geschaffen werden. Nach unserer Auffassung sollten die Kosten für betriebsfremde Weiterbildungen auch von Privatpersonen und nicht seitens der Unternehmen getragen werden müssen.

Wir möchten daher in Bezug auf den Gesetzestext folgende Änderungsvorschläge anregen:

Zu § 1: Die Bildungsfreistellung sollte ausschließlich die berufliche Weiterbildung umfassen. Eine Freistellung für kulturelle Weiterbildung oder für das Ehrenamt sollte nicht zulasten der Unternehmen gehen. Denn hier steht das Gemeinwohlinteresse im Vordergrund.

Zu § 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 4 möchten wir anmerken, dass die Bildungsfreistellung für Auszubildende auf politische und gesellschaftspolitische Weiterbildung beschränkt werden sollte. Wir sehen hier insgesamt auch fünf Tage für die gesamte Ausbildung als ausreichend

an. Auch sollten die Mitarbeiter freie Zeiten in § 3 zum Beispiel durch Urlaub oder Überstunden einbringen, so wie es auch in dem Gesetz im Saarland geregelt ist.

Weiter sollte in § 5 die Nichtanrechenbarkeit von Weiterbildungen zur Einarbeitung aus unserer Sicht gestrichen werden.

Zu § 8 ist anzumerken, dass nicht nur der Träger der Bildungsveranstaltung zertifiziert werden sollte – so wie es hier auch verschiedentlich schon angesprochen worden ist –, sondern auch die Bildungsmaßnahme selbst. Weiter sollte aus unserer Sicht klargestellt werden, dass beide Tage, wie in § 8 Abs. 1 Nummer 4 genannt, jeweils die sechs Unterrichtsstunden à 45 Minuten umfassen sollten und nicht nur der eine Tag. Weiter sollte aus unserer Sicht der Negativkatalog um Veranstaltungen zur privaten Allgemeinbildung und privaten Lebensführung erweitert werden und es sollten Schulungen der betrieblichen Interessenvertretungen entsprechend ausgeschlossen werden.

Insgesamt sind wir – das möchte ich noch mal herausstellen – der Ansicht, dass es hier keinen gesetzlichen Regelungsbedarf gibt. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Frau Ruderisch, wir haben hier schon einige Fragen. Ich habe jetzt nicht geschaut, wer der Erste war. Aber es gilt ja immer: Frauen zuerst. Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen herzlichen Dank zunächst für Ihre Ausführungen. Ich hätte auch an Sie die Frage: Wie würden Sie den Unterschied zwischen Bildung und Ausbildung beschreiben? Sie haben ja allein im Sinne der Ausbildung des Unternehmens argumentiert. Bildungsfreistellung will bewusst auch für andere Bildung Zugänge eröffnen und einen Rechtsanspruch gewähren.

**Frau Ruderisch:**

Aus unserer Sicht sollte sich die Bildungsfreistellung – wie auch in den entsprechenden Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände dargestellt – auf die berufliche Weiterbildung konkretisieren.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Herr Dr. Voigt.

**Abg. Dr. Voigt:**

Frau Ruderisch, schönen Dank für die Stellungnahme. Mich würde mal das Thema „flexible Arbeitszeitmodelle“ interessieren, wie Sie das handhaben. Sie sind einer der größten, wenn nicht sogar der größte privatwirtschaftliche Arbeitgeber in Thüringen. Wie darf man sich das denn vorstellen? Ist das auf einzelne Funktionsebenen begrenzt oder ist das auf unterschiedliche Unternehmenstöchter begrenzt oder ist das für das gesamte Unternehmen?

**Frau Ruderisch:**

Wir haben hier im Gesamtunternehmen entsprechende Vereinbarungen, mit denen wir Mitarbeitern in unterschiedlicher Ausgestaltung und in Abstimmung mit den Betriebsräten flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung stellen, wo auf entsprechenden Arbeitszeitkonten Stunden angesammelt werden können und dann entsprechend über bestimmte Ausgleichszeiträume zur Verfügung stehen, um entweder durch Freizeit ausgeglichen zu werden oder – sofern ein Freizeitenausgleich hier im Ausnahmefall nicht möglich sein sollte – entsprechend abgegolten werden. Diese Arbeitszeitkontingente können natürlich auch entsprechend mit eingebracht werden, um hier eine Weiterbildung auch auf Eigeninitiative zu betreiben.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Es gibt weitere Fragen. Herr Bühl.

**Abg. Bühl:**

Wir haben ja eben schon von kleineren gehört, Sie sind ja nun eines der größten Unternehmen in Thüringen: Wie gestaltet sich denn bei Ihnen die Fortbildungssituation unter Ihren Mitarbeitern?

**Frau Ruderisch:**

Wie bereits ausgeführt, führen wir einmal jährlich eine entsprechende Bildungsbedarfsanalyse flächendeckend im Konzern durch. Anhand dieser Bildungsbedarfsanalyse werden ent-

sprechende Fortbildungspläne in Abstimmung mit der Geschäftsleitung und den Betriebsräten aufgestellt, die dann in den einzelnen Unternehmen umgesetzt werden.

**Abg. Bühl:**

Gibt es da eine Prozentzahl, also wie oft jemand zum Zug kommt mit der Weiterbildung?

**Frau Ruderisch:**

Eine Prozentzahl kann ich Ihnen heute nicht liefern. Es ist aber so, dass jeder Mitarbeiter individuell angepasst auf seinen Bedarf jedes Jahr entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen erhalten soll.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Die nächste Anfrage hat Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Sie haben gerade gesagt, dass Sie schon ein entwickeltes Weiterbildungssystem haben. Dadurch entsteht natürlich auch Bürokratie, die Sie jetzt schon bewältigen müssen. Mich würde interessieren, ob bei Ihnen durch den Gesetzesentwurf mit noch mehr Bürokratie zu rechnen wäre.

**Frau Ruderisch:**

Das hatte ich in meiner Einleitung auch ausgeführt, wir rechnen durch die Begrenzung der Tage mit einem erheblichen zusätzlichen bürokratischen Aufwand, insbesondere in der Prüfung über die Anrechnung der einzelnen Tage.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Gibt es weitere Fragen? Wenn das nicht der Fall ist, Frau Ruderisch, dann danke ich Ihnen vielmals und komme zum nächsten Anzuhörenden.

Jetzt ist Herr Uwe Roßbach dran. Herr Roßbach ist für Arbeiten und Leben Thüringen e. V. anwesend.

**– Herr Roßbach, Arbeiten und Leben Thüringen:**

Ja, vielen Dank. Herr Vorsitzender, sehr verehrte Damen und Herren, ich leite einen Betrieb mit etwas mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben seit 1998 eine Betriebsvereinbarung über Bildungsfreistellung, und zwar über 10 Tage im Jahr. Das wird Sie jetzt verwundern, dass wir noch nicht untergegangen sind. Es ist so, dass das in der damaligen Großen Koalition schon mal Thema war. Deshalb finde ich auch, heute Morgen hatte man so ein bisschen das Gefühl, als würden wir hier das erste Mal über Bildungsfreistellung diskutieren. Es ist aber nicht so. Es hat eigentlich – glaube ich – die bildungspolitische Diskussion der letzten zwei Jahrzehnte im Bereich der Erwachsenenbildung schon ein bisschen geprägt.

Ja, was macht mein Unternehmen? Wir machen Erwachsenenbildung. Wir wären auch Nutznießer dieser Bildungsfreistellungsregelung, weil wir dann Bildungsfreistellungsmaßnahmen anbieten könnten. Unsere Partner in den Bundesländern, wo das schon jetzt möglich ist, gehören zu den größten Anbietern von Bildungsurlaubs- oder Bildungsfreistellungsmaßnahmen. Nur, damit Sie gewissermaßen wissen, dass ich auch bestimmte Interessen an diesem Gesetz habe. Ich bin nicht so vermessen zu glauben, dass ich hier nur als Fachmann gehört werde.

Weshalb fordern wir auch schon seit 20 Jahren ein Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz? Das ist heute Morgen auch ein bisschen untergegangen, wir hatten damals zusammen mit Gewerkschaften, aber auch anderen Bildungsträgern, vor allem die Vorstellung, dass es in der gesellschaftspolitischen Bildung so etwas wie ein Bildungsfreistellungsgesetz – gerade nach der friedlichen Revolution hier in Ostdeutschland – überall braucht. Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt sind ja vorangegangen, Brandenburg ist nachgefolgt, so dass wir glaubten, irgendwann auch durchdringen zu können. Das hat im Wesentlichen natürlich auch gesellschaftspolitische Hintergründe. Die Vorstellung, dass man demokratische Prozedere mit der Muttermilch einsaugt oder dass das formale Schulsystem einem das mitgibt, ist trügerisch. Demokratie will gelernt sein, muss gelernt sein. Hier ist schon darauf hingewiesen worden, dass wir eher Tendenzen haben, dass das Demokratische in diesem Land doch seit 25 Jahren immer mehr zurückgeht. Es sind die sinkenden Wahlbeteiligungen, es sind auch – seitdem wir den Thüringen-Monitor kennen – natürlich Probleme mit Demokratieunzufriedenheit und Ähnlichem. Deshalb mein Plädoyer: Hier muss etwas getan werden. Bildungsfreistellung wäre hier ein Ansatzpunkt.

In unserer Stellungnahme haben wir natürlich auch andere Positionen zum Anlass genommen, darauf kritisch einzugehen. Ich will das nicht im Einzelnen vollumfänglich ausführen.

Sie haben das schriftlich vorliegen. Ich habe ein bisschen die Sorge – hier ist auch heute Morgen schon häufiger gesagt worden, Bürokratie und Regelungswut –, das ist natürlich klar, wenn das Gesetz so versucht, gewissermaßen Ausnahmetatbestände permanent und überall einzubringen – diese würde ich jetzt auch einmal als wirtschaftsfreundliche Tatbestände qualifizieren –, dass dann auch die Frage im Raum steht, wie diese Regelungen anzuwenden sind, ob es darüber Streit gibt und Ähnliches. Deshalb haben wir uns dazu verhalten, vor allen Dingen den Paragraphen 5 als einen problematischen Paragraphen anzusehen, weil dort sehr viel Interpretationsspielraum und Ähnliches besteht.

Aber auch in den Fragestellungen der Betriebsgröße, ab wann das überhaupt sein sollte, haben wir andere Vorschläge gemacht, auch den Überlastungsschutz etwas großzügiger zu regeln. Im Gegensatz zu meinem Vorvordner denke ich schon, dass der Überlastungsschutz eine ganz wichtige Position ist. Das hat übrigens das Bundesverfassungsgericht 1987 in einer einschlägigen Stellungnahme bzw. seinem Urteil zu dem Bildungsfreistellungsgesetz in Nordrhein-Westfalen festgestellt.

Letzter Punkt – den haben wir nicht in unsere Stellungnahme aufgenommen, aber in den Stellungnahmen, die wir hier dem Parlament oder den Ministerien im Laufe der Jahre zugeleitet haben –: Das Bundesverfassungsgericht hat auch den einen oder anderen Hinweis gegeben, wie mit der Kompensation der Arbeitgeberkosten zu verfahren ist. Das ist hier nie ernsthaft erwogen worden, also quasi eine Umverteilung über die einschlägigen Verbände vorzunehmen, um einzelne Unternehmen von einer besonderen Belastung auszunehmen.

Letzter Punkt – da darf ich auch noch etwas sagen –: Wir halten Fachkräfte für Demokratie genauso wichtig wie Fachkräfte für Produktion und Absatz. Wir können es nur nachhaltig unterstützen, dass hier wenigstens die Möglichkeit besteht, dort mit diesem Gesetz tätig zu werden. Ich hoffe, dass es in dieser Legislaturperiode gelingt. Dann hätte sich ein großer Aufwand auch für viele Beteiligte, die jetzt gar nicht mehr hier sind – ich will nur an Hans-Jürgen Döring erinnern, der mit der Erste war, der versucht hat, ein solches Gesetz in der ersten Großen Koalition auf den Weg zu bringen –, gelohnt. Es wäre einfach schön, wenn es jetzt gelingen könnte. Danke.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Jetzt frage ich: Wer hat von Ihnen Anfragen? Frau Rosin.

**Abg. Rosin:**

Vielen Dank für Ihre Ausführungen, Herr Roßbach. Sie hatten zu Anfang angeführt, dass Sie selbst Erfahrungen als Arbeitgeber bei Ihnen im Haus haben. Sie haben auch von einer größeren Anzahl von Tagen gesprochen – ich glaube 10 Tage –, die Sie bereitstellen im gleichen Kontext, wie wir das jetzt im Bildungsfreistellungsgesetz vorhaben, nur mit einer geringeren Anzahl, mit 5. Wir haben heute Morgen mehrfach auch die Frage in den Raum gestellt bekommen, ob man es irgendwie quantifizieren kann, welche Auswirkungen, also welche finanziellen Belastungen das für Sie als Arbeitgeber bringen wird. Können Sie da vielleicht Ausführungen machen?

**Herr Roßbach:**

Ja, natürlich kann man da Auswirkungen sehen, das ist ganz klar. Wenn eine Person 10 Tage nicht im Betrieb ist, dann fallen Lohnkosten in der Höhe an. Das kommt im Wesentlichen auf die Eingruppierung an. Das ist eine ganz banale Geschichte. Wir haben in unterschiedlicher Art und Weise darüber innerbetrieblich – auch mit dem Betriebsrat – diskutiert. Es ist so – das kann man auch aus den einen oder anderen seriösen Berechnungen, die im Laufe dieses Verfahrens schon an die Öffentlichkeit gelangt sind, ersehen –, es sind eben homöopathische Zusatzkosten. Es ist heute Morgen hier auch so getan worden, als ob die Hälfte der Arbeitnehmer krank und die andere Hälfte im Urlaub ist und die nicht mehr vorhandenen weiteren dann Bildungsurlaub beanspruchen. Davon kann gar keine Rede sein. Bei 20 Beschäftigten mit Tarifvertrag und Zusatzurlaub von drei bis fünf Tagen im Jahr können wir natürlich ausrechnen, wie viele Urlaubstage wir im Jahr haben. Wenn dann ein oder zwei Kolleginnen fünf Tage mehr haben, dann ist das bezogen auf diese – cum grano salis – 700 Urlaubstage – wer Mathematik – das Wort ist ja heute auch schon gefallen – kann, der wird also 10 durch 700 rechnen können. Dann wissen Sie in etwa, wie hoch die prozentuale Belastung ist. Ich glaube, das erübrigt sich. Das liegt natürlich daran, dass hier häufig Absolutzahlen in den Raum gestellt werden. Politische Bildung versucht auch, Aufklärung zu betreiben. Bei einer Bruttolohnsumme von 30 Milliarden Euro im Großen und Ganzen in Thüringen sind selbst die 50 Millionen, die heute Morgen in den Raum gestellt worden, Peanuts – auf gut Deutsch gesagt. Lassen Sie sich da nicht von falschen ökonomischen Berechnungen leiten.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Frau Mühlbauer.

**Abg. Mühlbauer:**

Danke, Herr Roßbach. Mich interessiert vor allem noch eine Nachfrage, die vielleicht mathematisch nicht so messbar ist. Wir werden ja alle älter, Thüringen wird älter – außer Frau Rothe-Beinlich, sie wird nicht älter. Wie auch immer. Wir haben immer mehr das Problem der psychischen Erkrankungen auch im Arbeitsprozess. Die psychische Belastung steigt. Haben Sie in Ihrem Betrieb Erfahrungen gemacht, seitdem Sie die Regelung eingeführt haben, wie sich dort gerade Burn-out, psychische Erkrankungen, Belastungssyndrome in irgendeiner Form – nicht messbar, aber vielleicht aus der Beobachtungsperspektive heraus – ausgewirkt haben?

**Herr Roßbach:**

Das kann ich leider mit keinen Erfahrungen belegen, weil wir dieses Problem nicht haben. Vielleicht kann man das anders sagen: Dass wir die Bildungsfreistellung per Betriebsvereinbarung eingeführt haben, war eine doppelte Position, weil wir auch gesagt haben, wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie sich selbst weiterbilden. Wir haben auch eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung und nicht zum Bildungsurlaub abgeschlossen, in der wir auch den Beschäftigten das Prä geben, selbst zu entscheiden und Vorschläge zu machen, welche Weiterbildung sie gern machen wollen.

Wir sind damit eigentlich sehr gut gefahren, weil wir natürlich – vielleicht auch im Unterschied zu anderen Betrieben – auch eine sehr bildungsgeneigte Arbeitsform haben. Wir haben Verwaltungsangestellte, Projektmitarbeiter, Pädagoginnen und Pädagogen, die durch ihre Arbeitsform selbst schon ihren Arbeitsplatz bildungsorientiert gestalten müssen. Das sieht natürlich in einer großen Fabrik, wenn man Bandarbeiter ist, ganz anders aus. Wenn man die Bräutel den ganzen Tag umdrehen muss, bekommt man nicht nur psychische Störungen, sondern vielleicht noch das eine oder andere.

Ich kann darüber nicht berichten, aber ich gehe davon aus, dass – wenn man die Beschäftigten ernst nimmt und ihnen auch die Chance gibt, sich selbst zu entscheiden für etwas, was für sie und vermittelt dann natürlich auch für ihre Arbeitsfähigkeit und ihr gesellschaftliches Engagement zuträglich ist – das ein gesellschaftlicher Wohlfahrtsgewinn ist, den wir hier gar nicht in Euro schätzen können.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich habe weitere Nachfragen. Frau Rothe-Beinlich – ohne Altersangabe.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Jetzt bohren Sie auch noch drin herum.

Zunächst erst mal herzlichen Dank für die Stellungnahme, die sich doch sowohl von der Form als auch vom Inhalt durchaus von anderen Stellungnahmen unterscheidet. Das ist durchaus auch ein Lesegewinn. Das meine ich ganz ernst.

**Herr Roßbach:**

Vielen Dank.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Ich habe eine Frage zu einem Punkt, den Sie auf Seite 2 ausgeführt haben, den ich ganz spannend finde, wo Sie nämlich die Problematik aufgreifen, dass es den Überlastungsschutz deshalb gibt, weil kleinere Unternehmen höhere Belastungen durch ein solches Gesetz erfahren. Sie haben die Analogie aufgezeigt, dass es dann eigentlich auch kürzere Urlaubszeiten in kleineren Unternehmen geben müsste, was aber nicht der Fall ist. Vielleicht können Sie das noch mal darlegen. Ich finde das durchaus überzeugend, zumal Sie sich da auf ein Bundesverfassungsgerichtsurteil beziehen, was man durchaus ernst nehmen muss. Ich glaube, es geht im Grunde um den Gleichbehandlungsgrundsatz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ich habe noch zwei ganz konkrete Nachfragen. Sie haben vorhin gesagt, Unternehmen, 10 Jahre mit Bildungsfreistellung am Markt, 20 Beschäftigte. Mal ganz praktisch: Wie viele der 20 Beschäftigten haben denn in den letzten 10 Jahren bei Ihnen den Bildungsfreistellungsanspruch tatsächlich auch genutzt? Das würde mich mal ganz praktisch interessieren.

Zum Zweiten: Die große Frage – weil das heute Morgen immer wieder eine ganz große Rolle gespielt hat –, die Sorge vor so viel Bürokratie, die ein solches Gesetz mit sich bringt. Die Bürokratie kommt bei Ihnen in der Stellungnahme überhaupt nicht vor. Sehen Sie da keine Mehrbelastungen oder halten Sie diese für vertretbar oder wissen Sie vielleicht auch aus

eigener Erfahrung, wie man das so gestalten kann, dass es sich möglichst unbürokratisch darstellt?

**Herr Roßbach:**

Das Bundesurlaubsgesetz – das ist ja klar – ist eine Mindestgesetzregelung. Davon wird im Normalfall, wenn Tarifverträge bestehen, nach oben abgewichen. Ich glaube, dies liegt im Moment bei 25 Arbeitstagen. Ich weiß es nicht, weil in unserem Bereich schon seit Beginn der BAT oder der jetzige TVL gilt. Das deshalb, weil wir, also diese Gesellschaft, natürlich mittlerweile Gerechtigkeits- und Gleichheitsansprüche erwirkt hat, die verfassungsmäßig eingeklagt werden können. Ich will kurz an diese Diskriminierung wegen Alter erinnern, was das alles beim Urlaubsanspruch vorgebracht hat. In bestimmten Tarifverträgen war es vorgesehen, dass jüngere Beschäftigte geringere Urlaubsansprüche als ältere haben. Diese Gesellschaft funktioniert nur, wenn sie Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandelt. Das setzt sich mittlerweile auch in der üblichen verfassungsrechtlichen, aber auch höchst-richterlichen Rechtsprechung durch. Das zum einen.

Wie viele nutzen das bei uns? Ich will Ihnen sagen, wir sind natürlich – doch, wir sind besser als der Rest – sagen wir mal – in den Bundesländern, wo es jetzt gibt. Bei uns nutzen das in etwa 10 Prozent der Beschäftigten. Wir haben zwei bis drei Fälle per anno. Das muss ich jetzt auch sagen, ohne dass das das Gesetz jetzt beschädigen sollte: Es gibt auch Bildungsjunkies. Bildungsjunkies sind die, die jedes Jahr einen nehmen. Es gibt auch welche, die haben bisher noch keinen genommen. Aber da es ja Individualrechte sind, finde ich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind erwachsen, kompetent genug, das auch für sich zu entscheiden, ob sie das wollen oder nicht. Ich muss vielleicht noch dazu sagen: Wir haben es an Bildungsurlaube gebunden, die in Berlin und/oder Hessen anerkannt sind. Das ist natürlich sehr wichtig, es gilt nicht für alles, sondern nur für die. Das haben wir auch deshalb gemacht, weil es dort früher besonders restriktiv war, etwas anderes als gesellschaftspolitische Bildung zu nehmen. Andere sind da etwas weicher in den Bildungsfreistellungsgesetzen.

Bürokratie – na ja: Wir müssen Gehälter zahlen, wir müssen Arbeitszeiten führen, das gehört sich nun mal für einen ordentlichen Betrieb. Da werden wir auch eine Urlaubsplanung haben und natürlich gibt es einen großen Kalender, da steht drin, wer wann da ist und wer wann weg ist. Ich könnte mir jetzt nicht mehr vorstellen, was an zusätzlicher Bürokratie kommt, außer dass es einen Antrag gibt, ein Gespräch, Zeitpunkt usw. Das halte ich aber nicht für Bürokratie, sondern das ist gewissermaßen ein ernst zu nehmendes Unterfangen zwischen

gleichberechtigten Menschen die sagen, ich habe einen Anspruch, ich möchte den. Dann kann man nur sagen: geht oder geht nicht. Aber was ist daran jetzt Bürokratie?

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Herr Wolf.

**Abg. Wolf:**

Vielen Dank. Wir hatten heute schon mal die Frage der Evaluation kurz angerissen. Nun braucht jedes Gesetz auch eine gewisse Zeit, bevor es wirkt, bevor auch genügend Menschen darauf aufmerksam geworden sind und bevor die Klärungsprozesse in den Betrieben und Verwaltungen so weit sind, dass man sagen, hier ist was Messbares. Ich meine, ich bin persönlich ganz froh, dass wir eine breit getragene öffentliche Diskussion führen, weil uns das möglich macht, schneller zu starten, noch mehr Menschen auf ihren Freistellungsanspruch hinzuweisen. Von daher auch noch mal: weiter so! Jetzt aber die Frage an Herrn Roßbach: Können Sie was dazu sagen, was Erfahrungswerte sind, bis wann so ein Gesetz auch wirklich sinnvoll evaluiert werden kann und auch noch dahin gehend, was den § 16 anbetrifft, die Außerkraftsetzung?

**Herr Roßbach:**

Evaluieren: Wir sind quasi gesetzlich verpflichtet, viele unserer Maßnahmen, die wir machen, heute schon zu evaluieren und darüber Aufschluss zu geben, was bei diesen Maßnahmen gemacht wurde, wem sie zugutekamen usw. Ich bin ein großer Freund der Evaluation, vor allen Dingen auch im Betriebsinteresse, weil es natürlich wichtig ist, dass wir selbst wissen, ob das, was wir tun, auch Wirkung hat. Meist ist es sehr umstritten, aber wir machen viele Sachen eben nicht, um nur Geld zu verdienen. Nein, wir wollen auch etwas bewirken. Ob dieses Gesetz nach zwei Jahren wirklich sinnvoll zu evaluieren ist oder erst nach drei oder vier, mag ich nicht einzuschätzen, weil es stark davon abhängt, welche Form der Evaluation man vornimmt. Wollen wir jetzt nur schauen, wer oder welche bestimmten Bevölkerungsgruppen daran teilgenommen haben, welche Maßnahmen dort im Wesentlichen gemacht wurden, erfordert das einen großen Aufwand. Ich würde sagen, man müsste jemanden damit beauftragen, das zu tun, und das auch abgestimmt nach den Fragen, was wir jetzt eigentlich evaluieren wollen. Wollen wir wissen, weshalb das Gesetz jetzt noch nicht wirklich so funktioniert, wie wir es wollen, oder wollen wir schauen, ob das Gesetz bestimmte negative Wirkungen hat? Das ist ja auch nicht unumstritten. Wir wissen, dass es in bestimmten Bundes-

ländern stark öffentlichen-Dienst-lastig, in bestimmten Bundesländern großbetriebslastig ist. Ja, Gott, sind das Kriterien für uns? Ich finde, man muss erst mal ein bisschen Zeit ins Land gehen lassen, muss die Einrichtungen befragen, die es umsetzen, muss im engen Dialog bleiben und dann wünschte ich mir gewissermaßen eine Diskussion darüber, was das Gesetz eigentlich bisher bewirkt hat. Nach fünf Jahren kann man sicherlich auch sagen, es hat unsere Erwartungen getroffen oder nicht.

Zu dem letzten Punkt, Außerkrafttreten, haben Sie auch noch gefragt. Ich finde es mittlerweile unerträglich, dass es Gesetze, für die es keinen begrenzten Gültigkeitszeitraum zu geben scheint, und dabei dürfte es sich um das Bildungsfreistellungsgesetz handeln, weil es nicht eine vorübergehende Hebung des Bildungsniveaus hier in Thüringen erfordert, sondern eine dauernde und ein dauerndes Angebot, deswegen kann ich das nicht nachvollziehen. Das ist ja keine Flutkatastrophe, für die ein Sondergesetz mit bestimmtem Zeitraum gemacht werden soll. Das ist aber gewissermaßen eine übliche Sache, die in den letzten Jahren vor allen Dingen von denjenigen vorgebracht wird, die den Staat in seiner politischen Verantwortung immer mehr zurückdrängen wollen, Gesetze mit Verfallsdatum zu machen. Stellen Sie sich vor, wir hätten das Grundgesetz mit Verfallsdatum gemacht. Da hätten wahrscheinlich die Menschen, die sich auf Grundlage dieses Gesetzes für die Demokratie entschieden hätten, auch gesagt, na ja, wer weiß, was danach kommt. Das Vertrauen in den Gesetzgeber steigt nicht dadurch, sondern eher im Gegenteil. Da müssen Sie als Souverän natürlich großes Interesse haben, dass das Vertrauen in Sie steigt.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Herr Tischner.

**Abg. Tischner:**

Vielen Dank, Herr Roßbach, für Ihre fachlichen Ausführungen, gerade als Arbeitgeber. Mich würde noch mal Ihre Positionen, Ihre Erfahrungen als anerkannte Einrichtung nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz interessieren, und zwar drei Fragen. Die erste Frage, die Sie vorhin selbst ein bisschen aufgeworfen haben, ist: Sie haben gesagt, § 5 ist interpretationswürdig oder interpretationsfähig. Vielleicht können Sie noch mal erläutern, was Sie damit meinen. Die zweite Frage bezieht sich auf § 9, Trägeranerkennung. Da wäre für mich noch mal interessant zu wissen, welche Kriterien für Sie entscheidend sind, dass es auch Anerkennungen der jeweiligen Bildungsträger gibt, ob das ausreichend ist, was im Gesetz steht,

oder ob Sie noch bestimmte Dinge empfinden. Drittens: Welche Maßnahmen betrachten Sie als sinnvoll – sinnvoll im Sinne von Bildungsangeboten?

**Herr Roßbach:**

Okay. § 5 – muss ich jetzt mal ganz schnell in meine Stellungnahme schauen. Mich beschleicht bei diesem Paragrafen etwas, das habe ich in der schriftlichen Stellungnahme auch so formuliert, dass es dort Hintertürchen gibt, die es Betrieben ermöglichen würden, gewissermaßen schnell in den Überlastungsschutz zu kommen. Ich sag mal ein ganz einfaches Beispiel: Meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen häufig an Veranstaltungen teil, die wir als Qualifizierungen bewerten, die wir aber nicht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Weiterbildung vereinbart haben – so wie es heute häufig von den Unternehmensvertretern gesagt wurde –, sondern da gehen die hin, dafür werden sie nicht freigestellt, das machen sie natürlich während ihrer Arbeitszeit und dafür werden sie bezahlt. Wenn ich das jetzt alles zusammen nehme und daraus meinen Weiterbildungsportfolio stricke, bin ich natürlich beim Überlastungsschutz schnell dabei, dass ich keine Bildungsurlaubsmaßnahmen oder Bildungsfreistellungsmaßnahmen mehr zu genehmigen brauche. Ich habe jetzt die genauen Zahlen – ich habe eher das Problem gemacht, dass der Überlastungsschutz für die 20 Beschäftigten höher ist als der mit 11. Das ist auch so ein Punkt, den finde ich nicht sonderlich klug gedacht. Auf jeden Fall öffnet das aber Tür und Tor, sich da rauszuwinden. Das zum Ersten.

Jetzt zweiter Punkt, § 9. Was haben wir da geschrieben? Sie wissen, das lehnt sich ein bisschen an das Erwachsenenbildungsgesetz an. Dort ist es nötig, dass eine Einrichtung einen Leiter hat und, und, und, in so und so vielen Landkreise tätig sein muss, ein pädagogisches Konzept und all so was hat. Hier ist es gewissermaßen ein bisschen reduziert auf das Vorliegen einer Zertifizierung. Wer die Zertifizierung für Einrichtungen der Erwachsenenbildung kennt, weiß, dass sie sich nicht auf die pädagogische Kompetenz dieser Einrichtung bezieht, sondern rein auf die betriebswirtschaftliche Organisation des Ablaufs. Insofern hielte ich das für nicht tragfähig. Deshalb auch der Vorschlag – wie auch von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite gemacht –, die einzelne Maßnahme zu zertifizieren bzw. anzuerkennen. Es hat einen großen Sinn, dass wir am Anfang dieses Gesetzes gerade auf diese einzelnen Maßnahmen hingehen, weil wir dort natürlich so was wie einen Common Sense herstellen müssen, was geht und was nicht geht. Da wir hier noch keine Erfahrungen haben und da wir uns die Erfahrungen nicht borgen können, die in anderen Ländern gemacht wurden, sondern wir hier auch ein eigenständiges Gesetz haben, wäre es eigentlich ganz gut, dieses stärker an die Maßnahme zu binden.

Dann haben wir noch Kriterium – helfen Sie mir noch mal?

**Abg. Tischner:**

Ja, welche Maßnahmen Sie als sinnvoll erachten würden, ob alles im Grunde an Bildungsangeboten angeboten werden soll oder ob Sie da schon Einschränkungen sehen würden?

**Herr Roßbach:**

Na ja, ich bin ja nebenberuflich auch Gewerkschafter, muss man sagen. Eigentlich, als die ILO-Norm verabschiedet wurde, war es in Deutschland weit überwiegend üblich, dass Weiterbildung im Betrieb während der Arbeitszeit stattfand und vom Arbeitgeber bezahlt wurde – Punkt. Bildungsfreistellung und -urlaub war, was darüber hinausging. Nun haben wir natürlich eine Verrohung dieser Sitten. Heutzutage findet Weiterbildung – betriebliche Weiterbildung – häufig in der Freizeit statt, muss noch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezahlt werden. Vor diesem Hintergrund warne ich davor, auf dieser Schiene noch weiterzugehen, weil das ein gesellschaftspolitischer Rückschritt wäre. Was ich anbieten würde wären Maßnahmen, die vor allem dazu dienen, politisches Engagement in diesem Land zu stärken. Das fehlt an allen Ecken und Enden. Davon können selbst die Gewerkschaften ein großes Wort reden. Denken Sie mal, am 1. Mai in Weimar wären 500 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gewesen, dann wären die Nazis sicherlich schon von vornherein weggeblieben. So erleben wir das ja in vielen unserer Veranstaltungen, die wir machen, dass sich viele Leute gerne politisch engagieren, ihnen aber das Handwerkszeug fehlt, sie sich wenig auskennen, wie das politische System funktioniert, wie sie selbst wirkmächtig werden könnten. Da gibt es eine ganze Reihe von Sachen. Wir werden das ja hier erleben, dass auch in den Betrieben das Problem der Integration von ausländischen Arbeitnehmern ein größeres Problem werden wird. Bisher ist es nicht da, weil es schlicht und einfach keine beschäftigten Leute gibt, die aus anderen Ländern hierherkommen. Das war aber auch in Westdeutschland in den 70er-Jahren ein großes Thema. Dazu brauchen Sie aber Leute, die sich engagieren, die das auffangen. Das können Sie nicht alles über den Staat machen.

Das wären so Maßnahmen. Jetzt kann ich Ihnen kein konkretes – obwohl, wir planen schon, weil wir doch hoffen, dass diese eine Stimme Mehrheit vielleicht reichen könnte, dass es zum 01.01. – also wir planen schon Maßnahmen, wir lassen uns auch beraten von unseren anderen Landesarbeitsgemeinschaften. Wir haben da ganz gute Sachen. Was auf keinen Fall im Programm stehen wird, ist Trommeln auf Bali oder Segeln mit Englisch auf Malta, wie das die IHK befürchtet oder der Arbeitgeberverband. Das gehört nicht zum Portfolio, weil wir

das auch für Unfug halten. Das gehört auch nicht gesellschaftlich finanziert, sondern das ist Privatvergnügen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Das heißt also, Sie freuen sich schon auf das Gesetz, weil Sie davon auch so ein bisschen profitieren würden?

**Herr Roßbach:**

Na ja, jetzt noch einmal: Nicht, dass hier falsche Vorstellungen ...

**Vors. Abg. Grob:**

Das habe ich nur so herausgehört.

**Herr Roßbach:**

Nein, das müssen wir ganz klar sagen. Wir rechnen damit, dass so eine Maßnahme von fünf Tagen – das ist der übliche Satz – zwischen 500 und 700 Euro für die Teilnehmenden kosten wird. Bei diesen Teilnahmegebühren müssen Sie auch erst einmal gewissermaßen bei den Leuten einen Markt finden, den gibt es in der Hinsicht noch nicht. Da hier eben so getan wurde, als seien nur die Unternehmer die Belasteten, die Arbeitnehmer müssen 700 Euro, 500 bis 700 Euro bei einer Unterbringungsmaßnahme in Rechnung stellen. Wir haben eben auch gehört, wie die Löhne in Thüringen sind. Dafür muss man sich schon einmal krummlegen, da muss auf anderes verzichtet werden. Dass wir in so einer Konstellation Profit rauschlagen – erstens sind wir gemeinnützig, insofern hält sich das alles in Grenzen, aber Profit sehe ich da im Moment nicht. Es wird in den ersten Jahren ein langer, dorniger Weg, um überhaupt das Angebot umsetzen zu können. Es wurde immer schon gesagt, dass wir die Profiteure sind, aber ich glaube nicht daran.

**Vors. Abg. Grob:**

Danke, Herr Roßbach. Ich habe auch nicht von Profit, sondern von Freude gesprochen. Gut. Gibt es weitere Fragen? Das ist nicht der Fall. Dann vielen Dank, Herr Roßbach, für Ihre Ausführungen. Wir gehen weiter.

Die AWO hat eine Stellungnahme geschickt, nimmt aber nicht teil. Vom Bildungswerk im Bistum Erfurt haben wir auch keine Stellungnahme und keine Teilnahme. Aber jetzt habe ich ein kleines Problem: Wir haben DGB-Bildungswerk Thüringen, wir haben Bildungswerk ver.di und ver.di Bildungswerk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Wollen Sie gemeinsam machen, dass einmal Frau Pohner – richtig?

**– Frau Pohner, DGB-Bildungswerk Thüringen:**

Genau. Ich würde für das DGB-Bildungswerk sprechen.

**Vors. Abg. Grob:**

Und Herr Voß und Frau Hersel. Nicht? Für Sachsen, Sachsen-Anhalt hat sich Frau Corinna Hersel angemeldet gehabt. Deshalb will ich es lieber nennen. Ist jemand anderes dafür da?

**Herr Voß:**

Nein, das mache ich.

**Vors. Abg. Grob:**

Machen Sie mit. Gut. Dann würde ich anfangen mit Frau Pohner, DGB-Bildungswerk Thüringen.

**Frau Pohner:**

Mein Name ist Melanie Pohner vom DGB-Bildungswerk Thüringen mit Sitz hier in Erfurt. Kurze Vorstellung: Wir sind auch ein anerkannter Träger der Erwachsenenbildung hier in Thüringen und machen gesellschaftspolitische Seminare, Seminare für die betriebliche Interessenvertretung, also Betriebs- und Personalratsschulungen, und Schulungen für ehrenamtliche Arbeits- und Sozialrichterinnen.

Dass wir als Bildungsträger ein Bildungsfreistellungsgesetz begrüßen, ist jetzt vielleicht überraschungsfrei, klar. Ich möchte noch einmal zwei Sätze dazu sagen, warum uns das auch am Herzen liegt, nämlich genau diese Zeit für Bildung zu haben. Dass Bildung mühsam ist, ist – glaube ich – an einigen Stellen auch schon deutlich geworden, und bringt manchmal nicht nur Freude. Spätestens die Leute, die einmal eine Sprache gelernt haben, wissen,

beim Vokabellernen hört manchmal der Spaß auch auf. Das heißt, es ist eine Anstrengung und es ist durchaus anstrengend, eine Woche auf ein Seminar zu fahren und manchmal auch anstrengender, als die Woche im Betrieb zu verbringen. Deswegen und weil wir denken, dass die Gesellschaft – das ist ja an verschiedenen Punkten heute Morgen schon angeklungen und auch heute Nachmittag – ein Interesse daran haben sollte, gebildete erwachsene Menschen zu haben, nicht nur in der Kindheit Menschen zu fördern, sondern auch Erwachsene in ihren Bildungsinteressen zu fördern und dafür gute Bedingungen zu schaffen, glauben wir, dass es ein gesellschaftliches Interesse für Bildung gibt und begrüßen es von daher, dass mit diesem Gesetz zumindest auch die Zeitkomponente dafür, nämlich die Zeit, zur Verfügung gestellt werden soll. Das ist nicht so einfach, das als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin immer noch einmal nebenbei zu machen, wenn ich 40 Stunden arbeite, zwei Kinder habe, ansonsten mein Leben noch organisieren soll, da noch eine Woche für ein Seminar rauszuschlagen. Da muss ich Urlaub nehmen. Der Urlaub nach dem Urlaubsgesetz ist Erholungsurlaub. Bildung und eine Woche Seminar ist etwas Anstrengendes, was die Menschen fordert. Von daher sehen wir die Bildungsfreistellung auf einem richtigen Weg.

Gleichzeitig auch Zeit für Bildung zu haben für komplexere Themen: Wir haben in den vergangenen Jahren durchaus beobachtet, dass der Trend zu immer kürzeren Seminaren geht, dass wir angefragt werden – ich sage jetzt mal – zur Auseinandersetzung mit Rechtspopulismus, macht doch mal einen Zwei-Stunden-Workshop, und dann sollen sich irgendwelche Einstellungen verändert haben. So funktioniert Bildung nicht. Das heißt, man braucht für komplexere Themenstellungen Zeit. Dafür die fünf freien Tage, frei für den Kopf, um sich weiterbilden zu können, halten wir für sehr sinnvoll.

Wir gehen als Bildungsträger nicht davon aus, dass wir uns dann einen neuen Markt erschließen, insofern einen neuen Markt erschließen, um natürlich Ziele und Inhalte, die wir anbieten wollen, anbieten zu können, aber nicht einen neuen Markt im Sinne davon, Geld verdienen zu können. Das schließt an dem an, was Herr Roßbach gerade gesagt hat. Wir sind auch ein gemeinnütziger Bildungsträger und gehen davon aus, dass wir, wenn wir Bildungsmaßnahmen anbieten, entweder sehen müssen, wo wir möglicherweise Teilnehmerbeiträge senken können, um sie für alle zugänglich machen zu können, oder dann die dann gerade so anbieten können, dass sie kostendeckend sind, um sie umsetzen zu können.

Konkret noch einmal zum Gesetzentwurf. Ich werde nicht alle Punkte aus der Stellungnahme noch einmal aufgreifen. Noch einmal ein Blick in die Praxis, weil das ja noch das Nächste ist, zu schauen, wie dieses Bildungsfreistellungsgesetz in der Praxis umgesetzt werden kann und wie es möglichst auch ohne größere Konflikte in den Betrieben diskutiert und eingereicht

werden kann. Da muss ich sagen, da haben wir auch ähnlich wie viele Vorrednerinnen, die das vorher schon gesagt haben, Probleme mit dem § 5 Abs. 2, den wir für sehr unklar und interpretationswürdig halten. Wir kennen das so ein bisschen aus den Erfahrungen, die uns die Betriebs- und Personalräte immer schildern, wenn sie ihre Freistellung beantragen nach dem Betriebsverfassungsgesetz, die uns im Prinzip rückmelden, wir brauchen ganz klare Regelungen, wir brauchen eine ganz klare Ausschreibung, woraus ersichtlich ist, diese Maßnahme ist anerkennungsfähig nach Bildungsfreistellungsgesetz bzw. analog dann nach dem Betriebsverfassungsgesetz, um das vom Arbeitgeber auch bewilligt zu bekommen. Da ist es nicht hilfreich, wenn es – wie gesagt – in diesem § 5 Abs. 2 wieder zig Ausnahmen gibt – das kann dann wieder vom Arbeitgeber vorgeschlagen werden, muss ich dann zu der Maßnahme, fahre ich zu der, die ich selbst machen möchte, wie handle ich das dann aus? Das ist eine Schwierigkeit, die wir da sehen. Von daher würden wir für den § 5 Abs. 2 für eine Streichung plädieren.

Das Zweite, was noch einmal für diese klaren Regelungen im Betrieb eine wichtige Rolle spielt – das ist heute auch schon angeklungen –, ist die Frage der Träger- versus Maßnahmeanerkennung. Wir plädieren da auch ganz stark für eine Maßnahmeanerkennung eben vor der Rückmeldung, die wir einfach von den Kolleginnen und Kollegen haben. Wie gesagt, ich gehe da mit einer Ausschreibung hin, die heißt – was weiß ich – Industriekultur im Wandel im Ruhrgebiet oder so was, da ist ein Stempel am besten vom Ministerium drauf, damit klar ist, dass diese konkrete Maßnahme anerkannt ist und dann kann der Arbeitgeber das auch bewilligen. Es gibt keine Diskussion mit irgendwelchen Kolleginnen und Kollegen, warum geht das jetzt, warum geht meins nicht. Da möglichst klare Regelungen zu schaffen, halten wir für notwendig.

Das ist auch das, was uns die Kollegen und Kolleginnen aus Hessen noch einmal rückgespielt haben. Wir hatten heute schon öfter den Bezug zu Hessen. Wir stehen da im Kontakt mit dem DGB-Bildungswerk Hessen, die gesagt haben – das ist auch anders, als es im Gesetzentwurf steht, Hessen hat keine reine Trägeranerkennung, Hessen hat eine Träger- und Maßnahmeanerkennung und damit seit vielen Jahren gute Erfahrungen gemacht –, achtet darauf, weil die Themen, die im Gesetz genannt sind – gesellschaftspolitische, arbeitsweltbezogene, ehrenamtsbezogene Bildung –, ja so weit sind von dem, was darunterfallen kann. Wir hatten die Debatte, gehört da kulturell rein, religiös und so weiter, wenn wir das bei jeder einzelnen Maßnahme im Betrieb miteinander klären müssen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber, ist das schwierig. Deswegen plädieren wir auf jeden Fall für die Maßnahmeanerkennung mit dem Verfahren, was auch schon vorgeschlagen wurde – warum nicht? –, zweimal im Jahr ein Gremium tagen zu lassen, paritätisch besetzt aus Arbeitgebern

und Arbeitnehmerinnen unter Einbeziehung des Bildungsministeriums. Wir halten dabei den bürokratischen Aufwand auch für begrenzt. Außerdem kann man es noch machen, dass möglicherweise Maßnahmen, die einmal beantragt und bewilligt sind, im Folgejahr einfach weiter gelten. Man muss es ja nicht für das Jahr machen. Die Erfahrung zeigt, dass sich hier auch gewisse Angebote einfach einspielen und immer wieder umgesetzt werden.

Das waren so die wesentlichen Punkte, die ich Ihnen noch einmal mündlich nennen wollte. Vielleicht noch zuletzt: Auch das Auslaufen des Gesetzes haben wir nicht verstanden, warum das so sein soll. Wir gehen davon aus, dass es sich etablieren muss in Thüringen, dass es eine ganze Zeit braucht, bis Arbeitnehmerinnen überhaupt erst mal von diesem Recht in Kenntnis gesetzt werden und sich dann im nächsten Schritt auch trauen, das umzusetzen. Das dann nach vier oder fünf Jahren auslaufen zu lassen, halten wir für nicht sinnvoll und würden da einfach den zweiten Satz oder Halbsatz streichen. Herzlichen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Frau Pohner. Ich schau in die Runde. Es gibt keine Fragen mehr. Dann danke ich Ihnen vielmals und komme zum nächsten Anzuhörenden, das ist Herr Voß.

Herr Voß ist für das Bildungswerk ver.di Thüringen e. V. da und spricht auch für das Landesbildungswerk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen der ver.di.

**– Herr Voß, Bildungswerk ver.di Thüringen:**

Das andere existiert so nicht. Ich bin hier als Vorsitzender des ver.di-Bildungswerks in Thüringen. Wir sind auch ein kleiner anerkannter Bildungsträger. Ich schließe mich auch meiner Vorrednerin und auch Uwe Roßbach an. Wir sind als gewerkschaftliches Bildungswerk natürlich unter den Befürwortern dieses Freistellungsgesetzes für Weiterbildung. Wir sind seit Jahren in der Diskussion in den Gewerkschaften und haben das auch über das ver.di-Bildungswerk sowohl transportiert als auch immer wieder erfahren, dass es in der Richtung erhebliche Bedarfe gibt. Es ist durchaus nicht so, dass es in den Bereichen gerade der gesellschaftspolitischen Bildung so einfach ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Thüringen, entsprechende Bedarfe zu befriedigen. Sie möchten sich gern mit vielen Dingen beschäftigen, haben aber keine Möglichkeit dazu. Leider gibt es nicht überall so wie bei der Jenoptik flexible Arbeitszeiten, die erlauben, dass man Seminare besucht, sondern häufig in unseren Organisationsbereichen als ver.di jedenfalls im Dienstleistungsbereich auch Arbeitszeiten, die sich weit ins Wochenende hinein erstrecken, um nur das zu nennen, aber

auch entsprechend geringe Verdienste, sodass es nicht möglich ist, das einfach in Anspruch zu nehmen. Was man vielleicht als Mitglied des Betriebsrats oder eines Personalrats machen kann, das kann man als Normalbeschäftigter eben nicht. Es gibt aber – wie gesagt – erhebliche Bedarfe und es tut auch, so ist unsere Erfahrung – wir haben Bildungsfreistellung im eigenen Unternehmen, sowohl in der Gewerkschaft als auch im ver.di-Bildungswerk, arbeitsvertraglich verankert. Wir merken, dass es gute Erfahrungen damit gibt. Dass die Sichtweise, die sich hier heute Vormittag für mich erschreckend breitgemacht hat, das ist alles eine furchtbare Belastung und wir brauchen es nicht, sondern es ist schädlich für die Thüringer Wirtschaft – ich glaube nicht daran. Ich finde das erschreckend, dass man das Ganze einseitig aus diesem Gesichtspunkt betrachtet und nicht aus dem Gesichtspunkt, dass es uns allen nutzt, wenn sich Menschen weiterbilden, auch nach persönlichen Interessen gehen, sich aus dem Alltag rausnehmen, den Kopf freibekommen und sich mit Dingen beschäftigen, mit denen sich die Bürgerinnen und Bürger in einer Demokratie nun mal beschäftigen sollten. Wenn sie es nicht tun, dann tun sie es trotzdem, aber in anderer Weise und ohne die nötigen Wissenshintergründe und Erfahrungshintergründe, die man in Bildungsmaßnahmen vermitteln kann. Ich denke, wir brauchen das dringend.

Wir haben bestimmte Dinge positiv gewertet, aber auch kritisiert, sowohl in der ver.di-Stellungnahme als auch in der kurz gehaltenen Stellungnahme des ver.di-Bildungswerks. Wir haben uns hier der Positionierung der Träger der Erwachsenenbildung angeschlossen, die in der Landesorganisation miteinander arbeiten und sich miteinander vernetzt haben und miteinander auch an Stellungnahmen gearbeitet haben. Wir sind uns da einig. Mich hat auch entsetzt – schade, dass die Bank dort drüben jetzt ganz frei geworden ist und alle nach Hause gegangen sind –, was zum Beispiel Herr Fauth gesagt hat oder auch die Vertreterin der Familienunternehmen, dass wir als Bildungsträger davon profitieren. Herr Fauth hat wörtlich gesagt, wir sind ein großer Bildungsträger oder wir sind die größten Bildungsträger. Nein, das sind wir nicht. Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft ist mit Sicherheit sehr viel größer als wir und hat bisher schon mit Millionen Subventionen Bildungsarbeit in Thüringen gemacht. Wir werden auch finanziell Schwierigkeiten kriegen, diesem Bildungsbedarf, der neu entsteht, wenn das Gesetz verabschiedet wird, nachzukommen, aber wir werden uns dem stellen, weil wir uns als Gewerkschaften und auch als gewerkschaftliche Bildungsträger in einer gesellschaftspolitischen Verantwortung sehen, die wir wahrnehmen müssen. Denn – wie gesagt – in einer Demokratie kann das Gefüge, der Wirkungszusammenhang nur funktionieren, wenn es sich auf engagierte Demokraten stützen kann. Daran muss man arbeiten. Gerade in Thüringen haben wir – das ist ja schon erwähnt worden – das an den letzten Wahlergebnissen gemerkt, wenn mehr als die Hälfte oder fast die Hälfte in Thüringen – in Sachsen waren es mehr als die Hälfte der Bürgerinnen und Bürger – sich gar nicht mehr an

Wahlen beteiligt, und das nicht tun, weil ihre Schwiegermutter gerade zum Kaffee angesagt ist, sondern das in großer Zahl ganz bewusst deswegen tun, weil sie inzwischen Demokratie als System ablehnen, weil sie das für sich als nicht hilfreich ansehen, mit ihren Interessen nichts damit anfangen können. Dann ist es höchste Zeit, dass sich die Demokraten zusammentun und für gesellschaftspolitische Bildung sorgen und dafür sorgen, dass sich diese Zustände verändern. Wir brauchen mehr politisches Engagement – das ist schon gesagt worden –, wir brauchen aber auch mehr Kenntnisse des Systems und auch Kenntnisse der Möglichkeiten, die eine Demokratie bietet, die eigenen Interessen zu befördern und sich einzubringen. Da sehen wir unsere gesellschaftspolitische Verantwortung. Deswegen werden wir uns als Bildungswerk der ver.di in Thüringen mit entsprechenden Angeboten hineinbegeben und werden daran arbeiten. Wir werden Bildungsarbeit natürlich auch wie bisher als Gewerkschaften für die Mitgliedergewinnung nutzen. Auch das hat Herr Fauth gesagt, aber wir sind davon überzeugt, dass der Nutzen nicht den Gewerkschaften oder den gewerkschaftlichen Bildungsträger in erster Linie zugutekommt, sondern der Gesellschaft in Thüringen und auch den Unternehmern in Thüringen, und dass es auch von Vorteil für die Unternehmensziele ist, wenn engagierte, motivierte Beschäftigte, die einen größeren Blick haben und sich auch als Staatsbürger mit unserer Demokratie identifizieren, in den Betrieben ihre Arbeitsverpflichtungen wahrnehmen. In dem Sinne befürworten wir das Gesetz. In dem Sinne sehen wir das, wenn uns auch manche Einschränkungen des Rechtsanspruchs auf Weiterbildung stören, die inzwischen im Gesetzentwurf enthalten sind, insgesamt als Kompromiss, der entsprechend auch bewertet werden sollte. Wir sollten Abstand nehmen von dieser klassenkämpferischen Auseinandersetzung, die besagt, ein Bildungsfreistellungsgesetz ist das Ende der Thüringer Wirtschaft. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Ich gebe die Runde wieder frei für Fragen. Frau Rothe-Beinlich.

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Vielen Dank auch hier noch mal für die mündlich vorgetragene Stellungnahme und auch, dass Sie den ganzen Tag hier ausharren. Auch Sie arbeiten ja für gewöhnlich, das musste ich jetzt doch noch mal zu einem Zwischenruf zu bedenken geben.

Ich habe eine Nachfrage mit Blick auf die Maßnahmeanerkennung und wollte gern wissen, ob Sie sich da mehr oder weniger der Stellungnahme vom DGB, wie vorhin beispielsweise vorgetragen wurde, anschließen würden, was so eine Art – ich nenne es jetzt mal – paritätä-

tisch besetzte Kommission angehen würde, weil Sie das jetzt nicht näher beschrieben haben. Nur dass Sie die Maßnahmeanerkennung wichtiger finden als die Trägeranerkennung.

**Herr Voß:**

Danke. Da schließen wir uns dem DGB an. Das haben wir nicht weiter ausgeführt, aber das ist genau das. Als Hintergrund bin ich allerdings ein bisschen skeptisch geworden, weil ich heute Vormittag das Gefühl hatte, dass das arbeitgeberseitig formulierte Anliegen, zu einer Maßnahmeanerkennung zu kommen, vor allen Dingen dazu dienen sollte, die Umsetzung des Gesetzes zu unterlaufen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Gibt es weitere Fragen? Wenn das nicht der Fall ist, dann vielen Dank, Herr Voß, für Ihre Ausführungen.

Wir kommen zum Nächsten. Wir haben jetzt eine ganze Reihe, die teilweise keine Zuschriften haben und auch keine Teilnahme bestätigt haben. Für das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft war die Stellungnahme im Verband der Thüringer Wirtschaft mit eingebunden. Die Katholische Landvolkshochschule hat eine Stellungnahme gebracht und keine Teilnahme signalisiert. Die Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen auch nicht. Wir haben jetzt als Nächstes die Arbeitsgemeinschaft Regionale Bildung im LEB Thüringen e. V. Jetzt muss ich fragen: Eine Frau Sittig hat sich angemeldet. Sie sprechen auch für die Ländliche Heimvolkshochschule Thüringen?

**– Frau Sittig, Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung (LOFT)/  
Arbeitsgemeinschaft Regionale Bildung im LEB Thüringen/  
Ländliche Heimvolkshochschule Thüringen**

Wir sind eine anerkannte Einrichtung bei dem Träger Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e. V. und insofern sage ich jetzt nichts, was nicht abgestimmt ist.

**Vors. Abg. Grob:**

Dann habe ich noch dazu die Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung. Da waren Sie auch noch aufgeführt.

**Frau Sittig:**

Ja, wobei ich das dann doch trennen würde.

**Vors. Abg. Grob:**

Das wollen Sie trennen?

**Frau Sittig:**

Das möchte ich trennen. Dann sage ich doch erst was zu der Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung. Wir sind 16 verschiedene freie Träger, die ein großes Spektrum vertreten. Das ist also jetzt LOFT. Zu dieser Landesorganisation der freien Träger gehören auch die gewerkschaftlichen Bildungsträger, von denen wir hier schon einiges gehört haben. Wir befürworten grundsätzlich den Gesetzentwurf. Wir befürworten auch die genannten Bildungsbereiche gesellschaftliche, arbeitsweltbezogene und ehrenamtliche Bildung. Da wir aber so verschieden sind, haben wir uns darauf verständigt, dass die Träger hier ihre einzelnen Positionen vertreten, soweit sie das möchten. Darüber hinaus ist unsere Zustimmung zum Gesetzentwurf insgesamt schon ein Kompromiss, wenn ich das jetzt so sagen darf. Verschiedene Träger haben in einzelnen Positionen verschiedene Haltungen, aber insgesamt haben wir gesagt, es ist wichtig, dass wir zusammen vorangehen und das Gesetz vorantreiben wollen. Das möchte ich im Namen von LOFT hier tun.

**Vors. Abg. Grob:**

Gut, jetzt habe ich LOFT.

Sie haben eine andere Meinung in der Arbeitsgemeinschaft Regionale Bildung? Sie wollen es auch noch vorstellen.

**Frau Sittig:**

Genau. Ich möchte als anerkannte Einrichtung – ebenso wie Arbeit und Leben eigene Auffassungen vertreten hat, das DGB-Bildungswerk und auch ver.di – die Gelegenheit hier nutzen für unseren relativ kleinen Träger, unsere Auffassung kundzutun. Wir vertreten auch grundsätzlich die Meinung, dass wir das Gesetz befürworten. Wir möchten das noch mal untermauern, weil wir den Schwerpunkt auch noch mal darauf legen wollen, dass es not-

wendig ist, individuell bestimmte Bildung ins Zentrum zu stellen. Wir sind uns – glaube ich – mit der Wirtschaft hier einig, dass es für unsere Gesellschaft im Allgemeinen, aber auch für die Wirtschaft mehr und mehr darauf ankommt, dass die Menschen nicht nur aus Fachwissen schöpfen, sondern dass sie komplex denken können, komplex handeln können. Wir möchten hier noch mal betonen, dass diese Lernprozesse nicht allein durch vom Arbeitgeber beauftragte Bildung möglich sind. Das ist sicherlich auch wichtig, diese Weiterbildung, und das befürworten wir auch, dass das weiterhin motiviert wird, aber das allein ist es eben nicht. Insgesamt braucht es vielmehr eine lebensbegleitende Bildung oder einen Prozess des lebensbegleitenden Lernens, der durch ganz positive Lernerlebnisse bestimmt und begleitet wird. Das schafft mit fremdbestimmtem Lernen – bei betrieblicher Bildung ist es ja ganz häufig auch sogar aus einer Weisung hervorgegangen – eben nicht.

Deswegen möchten wir das noch mal unterstreichen, dass wir mit diesem Bildungsfreistellungsgesetz den Anspruch der Beschäftigten untermauern, dass sie ihre individuell motivierte Bildung in den Vordergrund stellen und dass da eine wesentlich höhere Kraft darin steckt, eine positive Lernerfahrung zu setzen, die dann, wenn Menschen diese positive Lernerfahrung einmal gemacht haben, auch die Lernprozesse in der Zukunft positiv gestalten. Dann wiederum profitiert davon nicht nur der Beschäftigte und die Gesellschaft im Allgemeinen, sondern auch der Betrieb, da dann die Beschäftigten in dem Betrieb, unabhängig davon, welches Bildungsangebot sie konkret wahrgenommen haben, motivierter, persönlichkeitsentwickelter, teamfähiger, entspannter, kritikfähiger und insgesamt einfach befähigter für komplexes Handeln in ihren Betrieb zurückgehen.

Das war noch mal das generelle Statement, was ich untermauernd bringen wollte. Außerdem stehen wir als anerkannte Einrichtung dafür, dass wir möchten, dass in § 9 die Anerkennung der Träger nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz per se die Voraussetzungen erfüllt. Das ist in § 9 im Wesentlichen auch so beschrieben. Aber dann meinen wir, dann muss man nicht eine zusätzliche Bürokratie aufbauen und sich die Träger nochmals anerkennen lassen.

Dann möchten wir noch was sagen zum Thema – vielleicht gehört es in den § 11 – „Benachteiligungsverbot“ – das weiß ich aber nicht so ganz genau. Es ist schon mehrfach darüber gesprochen worden, dass auch die Beschäftigten selbst einen Beitrag bringen müssen – 500 bis 700 Euro pro Maßnahme wurde hier in den Raum geworfen. Das ist letztendlich auch wieder ein Punkt, der nicht zu mehr Bildungsgerechtigkeit beiträgt, weil Bildung dann wiederum mit Geld verbunden ist und weil wir wiederum Leute ausschließen, die dieses Geld nicht haben. Deswegen haben wir in unserer Stellungnahme befürwortet, dass vielleicht unter die-

sen § 11 – weiß ich nicht – so eine Art Härtefallregelung für Menschen in sozialen Notlagen eingerichtet wird, wohl wissend, dass das Gesetz dann wiederum teurer wird. Wenn es um Bildungsgerechtigkeit geht, wollten wir das schon noch mal angemerkt haben. Das war es zur AG Regionale Bildung.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Frau Sittig. Jetzt bin ich mir nicht sicher, ob Sie konkret sagen müssen, an wen Sie die Frage stellen, an LOFT oder an die Arbeitsgemeinschaft. Ich glaube aber, Sie wissen mit beiden umzugehen, ja?

**Abg. Rothe-Beinlich**

Ja, ich kriege das auch differenziert.

Vielen Dank für beide Stellungnahmen sowohl für den Dachverband als auch für den kleinen Träger Arbeitsgemeinschaft Regionale Bildung. Ich habe zwei kurze Nachfragen an die Arbeitsgemeinschaft Regionale Bildung. Zum einen zu dem letzten Punkt, den Sie eben auch angesprochen haben mit Blick auf die Härtefälle: Da geht es vermutlich um die Teilnehmerinnenbeiträge, um zu sagen, es muss eine Möglichkeit geben, dass sich tatsächlich alle auch überhaupt „Bildungsfreistellung leisten“ können, das habe ich richtig verstanden? Okay, dann müssen wir das irgendwie noch mal bei der Auswertung diskutieren.

Der zweite Punkt: In § 9 ist die Frage der Anerkennung von Trägern. Es gab immer die Unterscheidung gerade bei den gewerkschaftlichen Vertretern, dass sie gesagt haben, es geht gar nicht so sehr um die Träger, sondern es geht eher um die Anerkennung – auch – um die Anerkennung der Maßnahmen. Da meine Frage: Teilen Sie diese Unterteilung in Maßnahme und Träger oder stellen Sie bewusst nur auf die Träger ab, weil Sie als anerkannter Träger der Erwachsenenbildung – ich sage mal – vielleicht auch aus dem Selbstverständnis heraus so agieren?

**Frau Sittig:**

Zunächst zielen wir auf die Maßnahmeanerkennung ab. Die Argumente, die heute in Bezug auf die Maßnahmeanerkennung gekommen sind, kann ich auch teilen. Die entziehen sich auch nicht einer gewissen Logik. Dagegen würde ich mich also auch nicht stellen. Weshalb wir das in unserer Stellungnahme nicht noch mal explizit aufgeführt haben, war einfach ein

Kompromiss, um zu sagen, das Wichtigste für uns ist, dass das Gesetz durchgeht. Alles, was dem entgegensteht, würden wir unter der Rubrik Kompromiss sehen. Aber die Argumente, wie sie hier auch gekommen sind, sind durchaus schlüssig und logisch. Bei denen würden wir uns auch entsprechend einordnen.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Gibt es weitere Fragen? Dann danke ich Ihnen, Frau Sittig, für Ihre Ausführungen. Wir kommen zum Nächsten.

Da habe ich auch eine kleine Frage, und zwar wäre das Nächste der Thüringer Volkshochschulverband. Frau Kränke war da, hat aber einen anderen Termin und gibt der Vorsitzenden des Kuratoriums Volkshochschulverband, Frau Riechel, die Möglichkeit, für sie zu sprechen. Sie möchten für diese und als Vorsitzende des Landeskuratoriums für Erwachsenenbildung wollen Sie auch noch sprechen?

**– Frau Riechel, Vorsitzende des Landeskuratoriums für Erwachsenenbildung/  
Thüringer Volkshochschulverband:**

Jawohl, genau so.

**Vors. Abg. Grob:**

Wunderbar. Danke.

**Frau Riechel:**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Ausschussmitglieder, sehr geehrte Damen und Herren, ich danke für die Gelegenheit, hier im Rahmen des Anhörungsverfahrens zum Bildungsfreistellungsgesetz als Vorsitzende des Landeskuratoriums Stellung nehmen zu dürfen. Vielleicht noch mal kurz zu mir, zum Gremium: Carla Riechel ist mein Name, ich bin Leiterin der Katholischen Heimvolkshochschule St. Ursula in Erfurt und habe aktuell – das ist rotierend bei uns – den Vorsitz des Landeskuratoriums inne, ein Gremium, das 39 anerkannte Einrichtungen der Erwachsenenbildung vereint, sowohl die kommunalen Träger, die Volkshochschulen, als auch die freien Träger. Erfreulicherweise sind auch alle freien Träger hier zur Anhörung mit geladen worden. Wir haben es gerade an der Liste auch gehört, dass viele davon heute nicht gekommen sind. Das liegt vor allem daran, dass sie entweder durch

ihre großen Träger verbunden sind – Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Gewerkschaften – oder sich eben auch durch uns vertreten wissen.

Ich spreche jetzt für das Landeskuratorium und werde dann in einem Punkt noch mal konkret eine Stellungnahme des Volkshochschulverbands ansprechen. Ansonsten ist natürlich die Stellungnahme des Landeskuratoriums abgestimmt.

Wir stehen heute am Schlusspunkte einer langen Debatte und ich denke, wenn ich hier jetzt sprechen darf, dann ist das vor allem natürlich noch mal mit einer großen Unterstützung und auch Befürwortung des Gesetzentwurfs.

Als Landeskuratorium der Erwachsenenbildung haben wir von Beginn an sehr aktiv auch das Anliegen eines Bildungsfreistellungsgesetzes für Thüringen unterstützt und befürwortet, haben daran aktiv in Arbeitsgemeinschaften oder über das Landeskuratorium selbst mitgearbeitet und Stellung dazu bezogen. Für uns ist der Anspruch auf Bildungsfreistellung ein sehr wichtiger Schritt, die Bedingungen für das lebensbegleitende Lernen hier in Thüringen zu verbessern. Es ist für uns zugleich auch wirklich ein wichtiger Standortfaktor, wenn wir hier in Thüringen auf Bildung setzen.

Zu einzelnen Punkten des Gesetzentwurfs möchte ich jetzt noch mal kurz Stellung nehmen:

Das Erste betrifft § 1, wo es gewissermaßen um das Themenspektrum der anererkennungsfähigen Maßnahmen geht: Hier begrüßen wir wirklich die Aufnahme gesellschaftspolitischer, aber eben auch arbeitsweltbezogener und ehrenamtsbezogener Bildungsmaßnahmen. Das waren Themenfelder, die wir gerade von den Erwachsenenbildungseinrichtungen immer wieder eingebracht haben, auch ganz zuletzt noch in den Werkstattgesprächen und in den Stellungnahmen, und freuen uns, dass das hier Aufnahme gefunden hat. Die Benennung dieser drei Themenbereiche schafft unserer Meinung nach wirklich die Voraussetzung, dass Arbeitnehmer neben den erforderlichen beruflichen Kompetenzen einfach auch befähigt und motiviert werden zur Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben. Von daher ist es auch fast unabdingbar für ein gelingendes Zusammenleben in einem demokratischen Gemeinwesen.

Einen kleinen Punkt wollen wir hier doch noch mal kritisch benennen, das betrifft den Absatz 5, wo es um die ehrenamtsbezogene Bildung geht. Das ist hier ja sehr breit erläutert und ausgeführt. Wie gesagt, wir befürworten das als solches und waren dann doch etwas überrascht, dass es in diesem Bereich Einschränkungen geben soll, die mittels Rechtsverord-

nung festgelegt werden sollen bzw. umgekehrt, es soll festgelegt werden, welche Qualifizierungsmaßnahmen Anspruch auf Bildungsfreistellung haben. Das sehen wir als sehr schwierig an vor dem Hintergrund der Breite und Vielfalt ehrenamtlichen Engagements, das es gibt. Die Frage ist: Wer will diese Auswahlkriterien festlegen? Selbst wenn sie festgelegt sind, denke ich mal, das ist wieder sehr restriktiv. So ein Reglement erschwert auch oft die Möglichkeit, auf aktuelle Herausforderungen oder gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren, wenn da einfach Bedarfe da sind. Deshalb plädieren wir hier für eine Streichung, also das einfache Qualifizierung für das Ehrenamt förderwürdig ist und es da keine Einschränkungen gibt, die erst durch Rechtsverordnung festgelegt werden.

Dann zu § 8: Hier wird geregelt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit eine Bildungsveranstaltung nach diesem Gesetz anerkannt wird. Wir haben jetzt gerade auch schon mehrfach darüber gesprochen. Hier vertreten wir wirklich auch die Ansicht, dass es sowohl für die Arbeitnehmerinnen – ich sage es auch für die Arbeitgeber – als auch natürlich für uns als Bildungsträger eine gewisse Sicherheit braucht. Diese Sicherheit ist deutlich größer bei einer Maßnahmeanerkennung. Die ist auch unter Punkt C als Alternative benannt, natürlich aufwendiger und kostenintensiver. Wir wissen, dass die Trägeranerkennung für uns als Bildungseinrichtung auf das Erste gesehen natürlich ein einfacherer Verfahrensweg ist. Der ist auch immer wieder ins Spiel gebracht worden. Aber wir sehen auch – gerade wenn es um die Diskussion von Themen geht, der Anerkennung von Themen –, dass dann wirklich die Frage steht, wer letztlich entscheidet, welches Bildungsangebot förderwürdig ist oder für was Bildungsfreistellung auch erfolgen kann. Von daher spricht sich hier die Mehrzahl der Einrichtungen, der anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung für eine zusätzlich klarere Regelung aus, welche Bildungsangebote nach dem Gesetz anerkannt sind.

Dann zu § 10: Hier geht es um die Anerkennung der Träger. Auch hier begrüßen wir, dass unsere Stellungnahmen insofern schon berücksichtigt wurden, dass die Gütesiegel, die bisher im Rahmen des Thüringer Erwachsenenbildungsgesetzes und der dortigen Qualität, Zertifizierungsmaßnahmen anerkannt sind, auch hier Anerkennung finden sollen. Darüber hinaus würden wir aber in § 10 Abs. 1 den Passus ergänzen, dass es trotzdem nicht noch mal ein Anerkennungsverfahren braucht, auch wenn das dann vielleicht recht zügig geht, aber dass einfach die anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz anerkannt sind. Damit würde ein zusätzliches Anerkennungsverfahren für aktuell 39 anerkannte Einrichtungen der Erwachsenenbildung entfallen. Wir bitten da einfach um eine Vereinfachung, wo es diese Anerkennungsverfahren schon gibt.

Dann noch ein Punkt zum Schluss, der jetzt auch schon andiskutiert wurde, da geht es noch einmal um die Kosten, die dieses Gesetz mit sich bringt. Natürlich ist die erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes für uns als Landeskuratorium ein großes Anliegen. Das bringt in Zukunft vieles mit sich, natürlich auch erst mal Öffentlichkeitsarbeit, um Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über diese Möglichkeit zu informieren. Natürlich geht es dann um die Neukonzeption von Angeboten, die Durchführung dieser Bildungsangebote. Hier ist zu beachten – das wurde eben auch schon genannt –, dass diese Angebote aufgrund der Länge – bis zu fünf Tage – doch sehr kostenintensiv sind. Dazu kommen oft Kosten für Unterkunft und Verpflegung, gerade bei mehrtägigen Veranstaltungen. Wir haben deshalb die Befürchtung, dass diese Angebote ohne weitere Unterstützung – auch der Einrichtungen der Erwachsenenbildung – nur von einer gewissen Bevölkerungsschicht, die sich diese Angebote leisten kann, wahrgenommen werden können. Ich denke, jetzt haben alle das, was Herr Roßbach gerade sagte, im Ohr: 500 bis 700 Euro – gut, das ist jetzt für eine Wochenveranstaltung –, das können sich viele per se überhaupt nicht leisten. Das würde auch zu zusätzlicher Bildungsungerechtigkeit führen.

Ein Zweites gilt es ebenfalls zu nennen: Aufgrund der augenblicklichen finanziellen Situation der anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der personellen Ressourcen ist es uns kaum möglich, auch noch neue Bildungsangebote zu konzipieren, zu organisieren und durchzuführen. Ich habe das einfach mal überschlagen, in den Begründungen zum Gesetz ist ja auch so für Thüringen ein Bedarf von 8.850 Bildungsfreistellungstagen veranschlagt. Die müssen erst mal organisiert, angeboten und durchgeführt werden. Das entspricht, je nach Länge, wenn man von circa drei Tagen ausgeht, 200 bis 300 Bildungsangeboten. Diese müssen aber – wie gesagt – zusätzlich organisiert und durchgeführt werden. Aus diesem Grund ist es dringend notwendig, dass auch zusätzliche finanzielle Mittel für die Durchführung dieser Angebote im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes bereitgestellt werden. Ein Weg wäre über die anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung, auch hier im Land Thüringen.

An dieser Stelle möchte ich aus der Stellungnahme des Thüringer Volkshochschulverbands ergänzen. Da geht es auch um die Finanzen. Die anderen Punkte decken sich mit denen des Landeskuratoriums. Auch hier heißt es im Punkt 3 der Stellungnahme: „Für Personen in besonderen Härtefällen (Geringverdiener) sollte die Möglichkeit geschaffen werden, einen Zuschuss für die Bildungsmaßnahme erhalten zu können.“ Hier geht es um den Teilnehmenden selbst, was eben auch schon mal mit vorgetragen wurde, dies zu bezuschussen. Generell ist die Durchführung von Bildungsangeboten aber sicherlich ohne zusätzliche finanzielle Unter-

stützung kaum denkbar oder zumindest können es sich dann nur bestimmte Bevölkerungsschichten leisten.

So viel zur Stellungnahme des Landeskuratoriums. Wir hoffen natürlich, dass das Gesetz jetzt möglichst schnell zum Nutzen für viele Bürgerinnen und Bürger hier in Thüringen verabschiedet wird. Vielen Dank.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Frau Riechel. Ich komme zur Fragerunde.

Mir schlägt hier die Frage auf: Haben Sie denn konkrete Vorstellungen, von wem das bezahlt werden soll? Weniger, oder?

**Frau Riechel:**

Gut, das wäre jetzt eine Unterstützung vom Land selbst über eine Erhöhung der Förderung für anerkannte Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Wenn nach sehr herben Kürzungen vergangener Jahre – da es jetzt einen Zuwachs gibt, denke ich, haben wir natürlich schon die Kapazitäten mit 39 Einrichtungen, die auch in sehr unterschiedlichen Feldern tätig sind, ein breites Bildungsangebot zu schaffen. Das werden wir aber nicht aus dem Ärmel schütteln können.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank. Wenn ich keine Fragen sehe, dann danke ich Ihnen vielmals.

Wir kommen zum Nächsten und für heute Letzten. Wir haben heute Morgen darüber gesprochen, dass wir den Landessportbund noch einladen wollen. Herr Rolf Beilschmidt hat die Möglichkeit gefunden, uns jetzt etwas vorzutragen.

**– Herr Beilschmidt, Landessportbund Thüringen:**

Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Damen und Herren Abgeordneten, wir haben heute früh um 9.00 Uhr mit dem Landessportbund begonnen und enden jetzt mit dem LSB. Wir hatten am Freitag die Information erhalten, dass es heute diese Anhörung gibt. Leider war der Landessportbund nicht vorgesehen, deshalb meine Bitte – wir haben das auch mit zwei

Hintergründen untersetzt –, dass wir zum Bildungsfreistellungsgesetz angehört werden, weil der Landessportbund, der organisierte Sport, zumindest zahlenmäßig der größte Träger zivilgesellschaftlichen Engagements im Freistaat ist. Wir sprechen über 60.000 Ehrenamtliche, die in den Sportvereinen und Sportfachverbänden ehrenamtlich engagiert sind. Ich glaube, das wissen auch die meisten. Das, was die wenigsten wissen, ist, dass der organisierte Sport auch ein wichtiger Träger der non-formalen Bildung, wahrscheinlich sogar einer der größten zivilgesellschaftlichen Bildungsträger auch in Thüringen ist. Wir haben das einmal zusammengezählt. In der Summation aller Bildungsmaßnahmen des Landessportbunds selbst, der Kreis- und Stadtsportbünde, seines Bildungswerks, der Sportfachverbände kommen wir im Jahr auf über 1.000 Maßnahmen der Aus- und Fortbildung für ehrenamtlich Tätige und das in den unterschiedlichsten Funktionen. Das wissen Sie. Das beginnt beim Übungsleiter, das geht über Vereinsvorstände, Kampf- und Schiedsrichter und vieles andere mehr.

Ich will nur zwei Beispiele nennen für Ausbildungsprozesse im organisierten Sport. Da gibt es die Übungsleiterausbildung. Hier reden wir über Ehrenamt, auch im Rahmen der Trainerausbildung reden wir über Ehrenamt. Da geht es um 120 Lehreinheiten. So viel umfasst eine Ausbildung. Oder es geht um ein-, zwei-, zum Teil dreitägige Fortbildungsmaßnahmen für Vereinsvorstände in den unterschiedlichsten Funktionen zu solchen – aus unserer Sicht sehr wichtigen – Themen wie Steuern, Finanzen, Kinderschutz im Verein, Rechtsextremismus, Gewalt, Auseinandersetzung mit Gewalt im Sport und viele andere Dinge, die neu immer wieder auf die Vereinsvorstände zukommen. Heute ist auch das Wort vom Handwerkszeug gefallen, was vermittelt werden muss, damit letztendlich ehrenamtliche Vereinsvorstände mit diesen Themen umgehen können. Diese Aus- und Fortbildung im Sport unterliegt einer permanenten Weiterentwicklung. Sie erfolgt unter dem Dach des Deutschen Olympischen Sportbunds mit klaren Verbindlichkeiten, mit klaren Festlegungen zu einheitlichen Qualitätskriterien. So hat eine Studie zum Beispiel der Uni Erlangen-Nürnberg bestätigt, dass die Ausbildung zum Übungsleiter C mit einer Stufe 4 bis 6 im insgesamt achtstufigen deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen bewertet werden kann. Hier geht es eben nicht nur um Fachkompetenz in der Vermittlung von Taktik, Sportmethodik und Technik, sondern es geht auch um solche Kriterien wie Sozialkompetenz und Selbstständigkeit, die hier einen enorm hohen Stellenwert haben.

Ehrenamt im Sport auf der einen Seite, Bildungspotenziale im Sport, durch Sport, sind für den Landessportbund Thüringen und seine Mitgliedsorganisationen letztendlich die eindeutige Grundlage dafür, den vorliegenden Entwurf der Landesregierung zum Bildungsfreistellungsgesetz zu befürworten. Wir haben erst Ende der vergangenen Woche in einer Presse-

mitteilung darauf aufmerksam gemacht, welche Bedeutung dieses Gesetz für eine Weiterentwicklung des Sports und auch eine Weiterentwicklung des Ehrenamts haben wird. Ich will das mit einem Beispiel untersetzen. Im Sport findet Ehrenamt nahezu ausschließlich am Wochenende und in den Abendstunden statt, wo Ehrenamtliche enorm viel Zeit binden. Dazu kommt Ausbildung, die ebenfalls am Wochenende stattfindet, Freitag ab 17.00 Uhr bis Sonntagmittag 13.00 Uhr. Das heißt, die Belastungen zur Ausübung des Ehrenamts, zur Absicherung des Trainings- und Wettkampfbetriebs und zugleich zur Ausbildung, zur Befähigung, zur Fort- und Weiterbildung belasten das Ehrenamt zusätzlich. Der Sport beklagt einen Rückgang – so wie viele andere Bereiche der Gesellschaft – der Bereitschaft, sich ehrenamtlich zu engagieren. Möglicherweise gibt es auch hier durch ein Bildungsfreistellungsgesetz einen solchen Impuls.

Wir sind uns auch bewusst – und ich habe das heute mit verfolgt –, dass die Umsetzung eines solchen Gesetzes natürlich mit Kosten für die Unternehmen verbunden ist. Aber auch an der Stelle muss man sagen, darf man sagen, dass jeder Ehrenamtliche im Thüringer Sport pro Monat durchschnittlich 18 Stunden für seinen Verein tätig ist. Das ist bei 60.000 Ehrenamtlichen eine Wertschöpfung von 198 Millionen für die Gesellschaft. Ohne Ehrenamt – und das ist ein geflügeltes Wort – wäre unsere Gesellschaft um vieles ärmer, aber letztendlich braucht dieses Ehrenamt auch Befähigung und Aus- und Weiterbildung.

Da wir keine Möglichkeiten hatten, eine Stellungnahme zu erarbeiten, vielleicht noch mal eine Fragestellung: In § 8 Abs. 2, in dem der Ausschluss von Veranstaltungen geregelt ist, ist für uns als organisierter Sport unstrittig die sportliche Betätigung selbst formuliert. Das würde dann auch die Frage nach Zumba beantworten. Aber es ist durchaus interpretierbar, inwieweit die Vermittlung entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten zur Ausübung der sportlichen Tätigkeit ausschließt, dass eine Aus- und Fortbildung zum Beispiel von Übungsleitern durch dieses Gesetz nicht erfasst ist. Das wäre noch mal für uns wichtig, dass man dazu vielleicht auch eine klarere Formulierung findet oder heute eine definitive Aussage erhält. Ich bedanke mich für die Möglichkeit.

**Vors. Abg. Grob:**

Vielen Dank, Herr Beilschmidt. Ich schaue in die Runde. Alles klar dargestellt, keine Fragen. Dann vielen Dank für die Ausführungen. Ich darf damit jetzt unsere Anhörung schließen. Sie haben noch etwas Wichtiges zu sagen?

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Ich glaube, am Ende einer solchen **Anhörung** wird normalerweise festgelegt, wann die **Auswertung im Ausschuss** vorgenommen wird. **Ich würde vorschlagen, dass wir das in der nächsten Ausschusssitzung machen und würde gern noch erfahren, wie es sich mit den Stellungnahmen aus dem Online-Forum verhält, ob das dann auch bis zum nächsten Termin vorliegen würde.**

**Vors. Abg. Grob:**

Sehen Sie, Sie sind jetzt schneller als ich sprechen konnte. Ich wollte davon ausgehen, dass wir eben schon darüber gesprochen haben, Herr Stöffler und ich, wann die **Auswertung** wäre. **Das wäre der nächste Termin im Ausschuss. Online-Forum weiß ich noch nicht. Haben Sie schon eine Information? Bis dahin also auch erledigt, darüber können wir auch sprechen. Bitte?**

**Abg. Rothe-Beinlich:**

Dürfte ich da die **Bitte** äußern, **dass wir das vielleicht am Freitag vorher bekommen**, so dass man das vorher lesen kann und wir dann nicht im Ausschuss lange Lesepausen oder so brauchen? **Danke.**

**Vors. Abg. Grob:**

Danke. Gibt es weitere Fragen? Wenn das nicht der Fall ist, dann danke ich für die Disziplin. Ich hoffe, dass wir etwas Gutes aus dieser Anhörung rausnehmen und dementsprechend auch reagieren können und diskutieren und etwas Hilfestellung im Plenum bringen können. Ich danke Ihnen allen und wünsche Ihnen noch einen schönen Abend.

Protokollanten