

Stellungnahme

der Clearingstelle des Landes Niedersachsen

zum

**Gesetzesentwurf für die Änderung des Niedersächsischen Bildungs-
urlaubsgesetzes**

für

das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Hannover, den 02. Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Votum	3
<i>2.1. Positive Aspekte</i>	<i>3</i>
<i>2.2. Empfehlungen</i>	<i>3</i>

1. Einleitung

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (**MWK**) hat die Clearingstelle des Landes Niedersachsen am 10.09.2024 mit einer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf für die Änderung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes beauftragt. An der Erarbeitung dieser Stellungnahme haben sich die Unternehmerverbände Niedersachsen (**UVN**), der Verband der Freien Berufe im Lande Niedersachsen (**FBN**) und die Industrie- und Handelskammer Niedersachsen (**IHKN**) beteiligt. Die **Clearingstelle** gibt unter Berücksichtigung dieser Hinweise folgendes Votum ab:

2. Votum

2.1. Positive Aspekte

Die **Clearingstelle** unterstützt die Regelung aus **§ 5**, dass die Mitteilungspflichten in Textform erfüllt werden können. Diese Vorgehensweise ist der Schriftform und der elektronischen Form insofern vorzuziehen, als dass für die erforderlichen Mitteilungen einfache E-Mails genügen und keine händischen oder digitalen Unterschriften geleistet werden müssen.

Des Weiteren begrüßen es die **IHKN** und die **Clearingstelle**, dass bei den Ablehnungsgründen aus **§ 7** klarere Begrifflichkeiten gewählt worden sind. Dies trägt dazu bei, etwaige Unklarheiten bei den Beschäftigten und ihren Arbeitgebern zu vermeiden.

Auch die geplante Verankerung von Online-Kursen in **§ 9** wird von der **IHKN** und der **Clearingstelle** positiv bewertet. So führen digitale Bildungsangebote insbesondere dazu, dass die zeitliche Flexibilität der Betriebe gesteigert wird und keine Aufwände für die An- und Abreise entstehen.

2.2. Empfehlungen

Im Hinblick auf **§ 3** unterstützt die **IHKN** die Einführung eines Splittings des Bildungsurlaubsanspruchs ab einem Arbeitstag sowie die Möglichkeit, diesen Anspruch auf bis zu zwanzig Tage anzusparen. Auch die geplante Flexibilisierung der erforderlichen Anzahl an Unterrichtstagen und der täglichen Anzahl an Unterrichtsstunden beurteilt sie als einen Schritt in die richtige Richtung. Damit werde es möglich,

auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden und die unterschiedlichen Formate der Weiterbildung besser einzugehen. Die **Clearingstelle** bewertet diese Änderungen ebenfalls positiv, da Bildungszeiten hierdurch mit einem geringeren Aufwand in den Betriebsablauf integriert werden können.

Die **Clearingstelle** macht jedoch darauf aufmerksam, dass die **UVN** den vorgeschlagenen Änderungen generell sehr skeptisch gegenüberstehen und diese Anpassungen in der aktuellen Zeit für ein völlig falsches Signal halten. So könne die Kumulation der Ansprüche die Arbeitgeber vor erhebliche Herausforderungen stellen, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, nahezu einen ganzen Monat abwesend zu sein und sich gerade nicht berufsbezogen zu qualifizieren. Im Übrigen sollten Arbeitgeberverbände nach Auffassung der **UVN** mindestens ein Stellungnahmerecht bei der Anerkennung von Bildungsurlaubsveranstaltungen haben. Diese Erwägungen sind aus Sicht der **Clearingstelle** in der Verbandsbeteiligung genauer zu erörtern.

Hinsichtlich der Bescheinigung aus **§ 3 Abs. 8** regt die Clearingstelle an, auf der Internetseite des MWK oder der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) ein beschreibbares Musterformular zur Verfügung zu stellen. Hierdurch könnte die Rechtssicherheit der Bescheinigung gewährleistet und der Aufwand für die Arbeitgeber verringert werden.

Aus Sicht der **IHK** ermöglicht die Anpassung der Antrags- und Widerspruchsfristen in **§ 5** sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern eine bessere Planbarkeit und Koordination der Bildungszeiten. Dieser Auffassung schließt sich die **Clearingstelle** an und empfiehlt daher, die im Gesetzesentwurf vorgesehene Regelung beizubehalten.

Die **Clearingstelle** weist allerdings darauf hin, dass der **FBN** diese Anpassung kritisch sieht. Nach seiner Einschätzung sollte die zweiwöchige Versagensfrist erhalten bleiben. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen (bspw. infolge von Auftragsspitzen oder Krankheitsfällen) müsse es möglich sein, eine Versagung des Bildungsurlaubs aussprechen zu können. Eventuell entstehende Stornierungsgebühren seien in diesen Fällen vom Arbeitgeber zu tragen.