

Stellungnahme des Bildungswerks der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft im Lande Hessen e.V. (ver.di Bildungswerk Hessen e.V.) zum Entwurf des dritten Gesetzes zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub

Das ver.di Bildungswerk Hessen befürwortet die grundsätzliche Richtung, die mit dem o.g. Gesetzentwurf seitens des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration vorgenommen werden soll. Insbesondere die Öffnung und damit verbundenen Wahrnehmungsmöglichkeiten des Bildungsurlaubes für mehr Arbeitnehmer_innen begrüßen wir sehr.

Das ver.di Bildungswerk schließt sich den Änderungsvorschlägen des DGB Bildungswerkes Hessen e.V. zu den §9 und §12 Abs. 1 und Abs. 2 in vollem Umfang an.

Mit der durch die in § 12 Abs. 2 aufgenommene Experimentierklausel intendierten didaktischen und methodischen Öffnung lassen sich anders als bisher innovative Lehr- und Lernformen erproben. Damit wird die die Anschlussfähigkeit der außerschulischen Erwachsenenbildung im Rahmen des Bildungsurlaubsgesetzes an bereits praktizierte Formen außerhalb des Bildungsurlaubsgesetzes garantiert. Wir sehen darin die Chance, im Bereich des Bildungsurlaubes Beschäftigten mit geringer Bildungserfahrung den Zugang zur Weiterbildung zu erleichtern und ein junges, experimentierfreudiges und technikaffines Publikum zu gewinnen. Ebenso würde die in der Experimentierklausel enthaltene Möglichkeit des Einsatzes digitaler Lehr- und Lehrmethoden und die damit einhergehende zeitliche und örtliche Flexibilisierung auch den bisherigen Seminaren als Ergänzung zu Gute kommen und so den Zugang von Beschäftigten mit Familie zur Weiterbildung stärken.

Trotz dieser begrüßenswerten didaktischen Öffnung, hat das ver.di Bildungswerk Hessen Sorge, dass insbesondere in Verbindung mit dem erweiterten Zugang für Beschäftigte von Kleinunternehmern eine versteckte Subventionierung der betrieblichen Weiterbildung stattfindet. Die Erfahrungen aus dem Bereich des E-Learnings zeigen, dass hier vermehrt ein Angebot zur betrieblichen Weiterbildung entsteht. So nutzen in Deutschland circa zweidrittel aller Unternehmen E-Learning-Methoden, um Mitarbeiter_innen zu qualifizieren. Digitale Lehr- und Lernmethoden bieten eine flexible Organisation des Lernprozesses in Bezug auf Lernort, Lernzeiten, Lernaufbau, Lernweg und Lerninhalte. Zugleich sehen wir als gewerkschaftlicher Träger die Gefahr, dass insbesondere in Verbindung mit einer möglichen Aufhebung der Präsenzpflcht, Beschäftigte während der Arbeitszeit oder nach Feierabend beispielsweise neue Formate im Bereich des E-Learnings der beruflichen Weiterbildung wahrnehmen, welche im eigentlichen Sinn durch eine Freistellung im Sinne des HBUG gesichert sein sollten. Hier gilt es

in der Rechtsverordnung und den damit verbundenen Ausführungsbestimmungen Regelungen zu treffen, die der potentiellen Vermischung von betrieblicher Weiterbildung und dem Anspruch auf Freistellung im Rahmen des HBUG vorbeugen. Nur eine konkrete Ausgestaltung der Rechts- und Verfahrensordnung als Richtlinie für die Konzeption neuer Bildungsveranstaltungen, kann unser Erachtens nach gewährleisten, dass die Novelle des HBUG die Offenheit bezüglich neuer Medien und den damit einhergehenden Lehr- und Lernmethoden im Rahmen des Bildungsurlaubs beibehält und nicht für die betriebliche Weiterbildung zweckentfremdet werden kann.