

AZ 25.00 Nr. 25.0-01-02-V17/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Dazu möchten wir Ihnen folgende Hinweise geben:

1. Voraussetzungen für einen Anspruch auf Bildungszeit

Durch das BzG BW haben Beschäftigte in Baden-Württemberg gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Bildungszeit. Das Gesetz soll die Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeitenden fördern (Stichwort: lebenslanges Lernen) und die gesellschaftliche Teilhabe und das ehrenamtliche Engagement stärken.

a) Anspruchsberechtigte

Der Anspruch auf Bildungszeit besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie für Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Aufgrund der bisherigen Praxis im Bereich der Fortbildung, privatrechtlich Angestellte und Personen im Kirchenbeamtenverhältnis gleich zu stellen, wird empfohlen, auch bei Anträgen von Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen entsprechend zu verfahren. Der Anspruch besteht nicht für Praktikanten und Praktikantinnen oder Schüler und Schülerinnen.

b) Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungszeit entsteht gemäß § 4 BzG BW erstmals nach zwölfmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses, siehe dazu ergänzend unter Nr. 2.

Schließt sich ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar an ein anderes Beschäftigungsverhältnis oder eine Ausbildung oder ein Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beim selben Arbeitgeber an, ist für das Entstehen des Anspruchs auf den

Beginn des vorhergehenden Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses abzustellen.

c) Wofür kann man Bildungszeit nehmen?

Die bezahlte Bildungsfreistellung kann genutzt werden für

- aa) die berufliche Weiterbildung,
- bb) die politische Bildung sowie für
- cc) die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für die Bildungszeit gewährt werden kann, werden gemäß § 1 Abs. 3 BzG BW in einer Rechtsverordnung geregelt. Diese Rechtsverordnung soll 2016 in Kraft treten, so dass dieser Bereich erst dann für Bildungszeit offensteht.

d) Umfang der Bildungszeit

Der Freistellungsanspruch besteht für fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Arbeitstagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend. Für Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- oder Studienzeit, beschränkt auf den Bereich der politischen Weiterbildung und der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten, § 3 Abs. 2 BzG BW.

Für Beschäftigte mit Lehraufgaben an Schulen bzw. an Hochschulen erfolgt die Freistellung nur während der unterrichtsfreien bzw. vorlesungsfreien Zeit, § 3 Abs. 3 BzG BW.

Erkrankten Beschäftigte während der Inanspruchnahme der Bildungszeit, so wird bei Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet, § 3 Abs. 4 BzG BW.

Die Übertragung eines nicht ausgeschöpften Anspruchs auf Bildungszeit auf das nächste Kalenderjahr ist nicht möglich, § 3 Abs. 5 BzG BW, siehe dazu ergänzend unter Nr. 2.

e) Definition der Bildungsmaßnahmen

Bildungsmaßnahmen müssen mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sowie der Landesverfassung Baden-Württemberg in Einklang stehen. Sie müssen von gemäß §§ 9, 10 BzG BW anerkannten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Eine Liste der anerkannten Bildungsträger findet sich auf der Internetseite der Regierungspräsidien Baden-Württemberg unter www.bildungszeitgesetz.de.

Eine Veranstaltung im Sinne des BzG BW muss durchschnittlich einen Unterrichtsumfang von mindestens sechs Zeitstunden pro Tag ohne Pausen umfassen. Bei mehrtägigen Veranstaltungen sind auch Lernformen zulässig, die keine Präsenzveranstaltungen sind, wobei die Präsenzzeit überwiegen muss, § 6 Abs. 1

Nr. 4 BzG BW, siehe dazu ergänzend unter Nr. 2.

§ 6 Abs. 2 BzG BW enthält einen Negativkatalog von Maßnahmen bzw. Themengebieten, welche nicht für eine Bildungszeit in Betracht kommen, z.B. Veranstaltungen, die der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung dienen.

f) Antragsstellung

Gemäß § 7 BzG BW ist der Anspruch auf Bildungszeit so früh wie möglich, spätestens aber **acht Wochen vor Beginn der Maßnahme**, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Auf der Internetseite der Regierungspräsidien Baden-Württemberg unter www.bildungszeitgesetz.de findet sich ein Musterantrag auf Bildungszeit.

Der Arbeitgeber kann den Anspruch nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen. Dringende betriebliche Belange in diesem Sinne können z.B. sein: ein besonders hoher Krankenstand oder Fehlzeiten anderer Beschäftigter, die zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs führen.

Gemäß § 7 Abs. 4 BzG BW hat der Arbeitgeber unverzüglich, jedoch **spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung** schriftlich über den Antrag auf Bildungszeit zu entscheiden. Im Falle einer Ablehnung ist diese schriftlich zu begründen. **Teilt der Arbeitgeber eine Ablehnung nicht frist- und formgerecht mit, so gilt die Bewilligung als erteilt**, siehe dazu ergänzend unter Nr. 2.

Eine Ablehnung kommt nicht nur in Betracht, wenn dringende betriebliche Gründe im dargestellten Sinne vorliegen, sondern auch, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf Bildungszeit nicht gegeben sind, z.B. wenn eine Veranstaltung nicht den erforderlichen Unterrichtsumfang im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 4 BzG BW aufweist. Die ordnungsgemäße Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung nachzuweisen.

g) Kostentragung

Beschäftigte werden während der Inanspruchnahme der Bildungszeit bezahlt von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Während der Freistellung dürfen die Beschäftigten keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen. Dagegen sind die Kosten der eigentlichen Weiterbildungsmaßnahme (Seminargebühren, Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten etc.) gemäß der gesetzlichen Regelung von den Beschäftigten selbst zu tragen, siehe dazu ergänzend unter Nr. 2.

2. Verhältnis zu den Fortbildungsregelungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO)

§ 5 BzG BW stellt klar, dass das Bildungszeitgesetz nur einen Mindestanspruch auf Bildungszeit gewährt und Freistellungen aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften unberührt bleiben. Zudem enthält die Vorschrift eine Anrechnungsregelung, wenn auf anderer Grundlage für Zwecke des Bildungszeitgesetzes Freistellungen gewährt werden. Gemäß der Gesetzesbegründung sollen keine Freistellungsansprüche zu den bereits bestehenden hinzukommen, wenn Sinn und Zweck der Regelungen des BzG BW bereits auf anderer Grundlage gewährleistet werden. Der Arbeitgeber soll nicht zusätzlich gebunden werden.

Dies bedeutet zunächst, dass § 29 Abs. 6 KAO in Verbindung mit der Anlage 1.4.1 zur KAO vollumfänglich weiter gilt und nicht durch das Bildungszeitgesetz verdrängt wird. Die Beschäftigten können somit weiterhin unter den in der KAO geregelten Voraussetzungen für freiwillige Fortbildungsveranstaltungen, die auf den Berufsbereich bezogen sind, auf Antrag Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr erhalten.

Künftig steht es den nach KAO Beschäftigten auch frei, im Rahmen des § 29 Abs. 6 KAO eine Freistellung für eine Maßnahme nach dem Bildungszeitgesetz zu beantragen, d.h. auch für Maßnahmen, die der politischen Weiterbildung oder der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (nach den Vorgaben der Rechtsverordnung zum BzG BW) dienen.

Egal, ob sich die Beschäftigten für Maßnahmen nach dem Bildungszeitgesetz oder für andere Maßnahmen im Rahmen von § 29 Abs. 6 KAO entscheiden, der

Anspruch auf bezahlte Freistellung für die vom Bildungszeitgesetz / § 29 Abs. 6 abgedeckten Zwecke ist in jedem Fall insgesamt auf maximal fünf Arbeitstage im Kalenderjahr gedeckelt (bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche entsprechend weniger; im Fall einer 6-Tage-Woche besteht Anspruch auf sechs Arbeitstage).

Die tarifliche Regelung gemäß § 29 Abs. 6 KAO ist im Vergleich zum Bildungszeitgesetz in einigen Punkten günstiger und geht insofern der gesetzlichen Regelung vor, z.B.:

- Es besteht lediglich eine Wartezeit von sechs Monaten für die Entstehung des Anspruchs (nicht zwölf).
- Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengezogen werden.
- Fortbildungen, die auf den Berufsbereich bezogen sind, müssen nicht von einer anerkannten Bildungseinrichtung gemäß §§ 9, 10 BzG BW durchgeführt werden und nicht zwingend den nach den BzG BW vorgeschriebenen Stundenumfang haben. Maßnahmen, die der politischen Bildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten gelten, dagegen schon.
- Der Anspruch gemäß § 29 Abs. 6 KAO sieht anders als das BzG BW keine bestimmten Antrags- und Ablehnungsfristen vor.

Bsp.: Eine zu 100 % beschäftigte Erzieherin beantragt in einem Kalenderjahr einen Tag bezahlte Freistellung zur Qualifizierung für ihr Ehrenamt und einen weiteren Tag für einen Kurs bei der Konrad-Adenauer-Stiftung. Beide Veranstalter sind nach dem Bildungszeitgesetz zertifiziert. Für beide Kurse besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem Bildungszeitgesetz.

Zudem beantragt sie drei Tage bezahlte Freistellung für eine auf den Berufsbereich bezogene Fortbildung, die nicht von einer gemäß §§ 9, 10 BzG BW anerkannten Bildungseinrichtung, sondern von einem kirchlichen Fortbildungsinstitut durchgeführt wird. Diese Fortbildung genehmigt der Arbeitgeber, ordnet sie aber nicht an. Es besteht zwar kein Anspruch nach dem Bildungszeitgesetz, aber gemäß § 29 Abs. 6 auf bezahlte Freistellung.

Damit ist sowohl der Anspruch der Mitarbeiterin auf Bildungszeit nach dem BzG BW als auch der Anspruch nach § 29 Abs. 6 KAO erfüllt. Weitere Freistellungen für Fortbildungen sind in diesem Kalenderjahr nur möglich, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet werden.

Angeordnete Fortbildungen (gemäß § 3 der Anlage 1.4.1 zur KAO) können dagegen weder auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet werden, vgl. § 5 Abs. 2 S. 2 BzG BW noch auf den Anspruch auf freiwillige Fortbildungen gem. § 29 Abs. 6 KAO. Angeordnete Fortbildungen sind solche, die nach allgemeinem Verständnis für das Berufsbild oder den Arbeitsbereich für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben oder aufgrund bestehender arbeitsrechtlicher Regelungen notwendig sind. Die angeordnete Fortbildung ist die Regel.

Gemäß § 4 Abs. 3 der Anlage 1.4.1 zur KAO soll sich der Arbeitgeber bei Fortbildungen im Rahmen von § 29 Abs. 6 KAO (freiwillige Fortbildungen) neben der Gewährung der Dienstbefreiung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel an den Kosten der Fortbildung und den Reisekosten beteiligen. Die Einzelheiten einer anteiligen Kostenübernahme bei Fortbildungen sollen in einer Dienstvereinbarung vor Ort geregelt werden.

Bei bereits bestehenden Dienstvereinbarungen zum Bereich Fortbildung ist – wenn diese noch vor Inkrafttreten des BzG BW am 1. Juli 2015 abgeschlossen wurden –

davon auszugehen, dass der regelmäßig für freiwillige Fortbildungen für jeden Mitarbeitenden festgelegte Mindestzuschuss nur für berufsbezogene Maßnahmen gelten soll. Eine Ergänzung bestehender Dienstvereinbarungen um eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers auch für Maßnahmen nach dem Bildungszeitgesetz im Bereich der politischen Bildung oder des Ehrenamts ist möglich, aber nicht zwingend.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat