

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Baden-Württemberg**

**Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes
Baden-Württemberg und seiner Mitgliedsgewerkschaf-
ten, sowie Partner*innen aus dem Bündnis Bildungszeit
Baden-Württemberg**

zum Gesetzentwurf zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg

Aktenzeichen: 23-6002/673

Stuttgart im November 2020



Der DGB Baden-Württemberg bedankt sich für die Übersendung des Entwurfs zum Gesetz zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg. Gemeinsam mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften und dem BUND Baden-Württemberg, der Friedrich Ebert Stiftung, der KAB, der Katholischen Betriebsseelsorge DRS, der Kirchlichen Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg (KiLAG), dem Landesfamilienrat Baden-Württemberg, dem Landesfrauenrat Baden-Württemberg, dem Landesjugendring Baden-Württemberg, der NaturFreunde in Baden-Württemberg und dem Schwäbischen Turnerbund e.V., nehmen wir wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten spielt nicht nur im Hinblick auf die Transformation der Wirtschaft, eine zunehmend gewichtigere Rolle. Die Gesellschaft hat zusätzlich mit immer aggressiver vorgetragenen Verschwörungsgeschichten und Angriffen gegen unsere Demokratie zu kämpfen. Politische Bildung und das qualifizierte Ehrenamt sind ein entscheidender Faktor, um dieser Entwicklung etwas entgegen zu setzen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken.

Ausdrücklich begrüßen wir daher, dass der Anspruch auf fünf Tage Bildungszeit im Jahr für berufliche Weiterbildung, politische Weiterbildung sowie die Qualifikation zur Ausübung des Ehrenamts erhalten bleibt.

Schiedsstelle

Aus der Begründung des Entwurfes geht hervor, dass durch Einrichtung einer Schiedsstelle das betriebsinterne Streitpotential bei der Beantragung von Bildungszeit reduziert werden soll. Zudem wird dort darauf hingewiesen, dass die Einrichtung einer Schiedsstelle Beschäftigte, welche bislang die Beantragung von Bildungszeit aus Sorge um Streitigkeiten mit ihrem Arbeitgeber gescheut haben, ermutigen kann, ihren Anspruch auf Bildungszeit wahrzunehmen.

Diese Ziele werden von uns ausdrücklich geteilt. Es besteht jedoch das Risiko, dass die Schiedsstelle so ausgestaltet wird, dass das Verfahren gegenteilig wirken kann.

Bei der Ausgestaltung der Schiedsstelle muss sichergestellt werden, dass Arbeitgeber*innen diese nicht dazu nutzen, eine weitere Hürde für Beschäftigte aufzubauen, ihr Recht auf Bildungszeit wahrzunehmen. Daher muss das Anrufen der Schiedsstelle so geregelt werden, dass die Kosten und der Aufwand die hierbei entstehen, nicht zu

Lasten der Arbeitnehmer*innen gehen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Schiedsstelle nicht dazu genutzt wird, um Verfahren bewusst in die Länge zu ziehen und somit den Anspruch der Beschäftigten einzuschränken.

Faktor Aufwand

Im Gesetzentwurf wird davon ausgegangen, dass lediglich bei 0,25 Prozent aller Anträge die Schiedsstelle angerufen wird, woraus sich rund 170 Fälle pro Jahr errechnen. Hierbei wird von etwa fünf Stunden Arbeitsaufwand pro Fall ausgegangen.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Fallzahlen deutlich höher ausfallen, wenn das Anrufen der Schiedsstelle nicht mit Aufwand und Kosten für die Arbeitgeber*innen verbunden ist.

In der Begründung wird darauf verwiesen, dass laut Evaluationsbericht etwa 30 Prozent der gestellten Bildungszeitanträge abgelehnt wurden. Durch die Anzahl von rund 48 000 Teilnehmer*innen pro Jahr errechnet sich hieraus ein Wert von etwa 21 000 abgelehnten Anträgen pro Jahr.

Laut Evaluationsbericht sind 55,2 Prozent der Ablehnungen auf fehlende Anerkennung der Weiterbildungseinrichtung zurückzuführen.

Durch diese hohen Ablehnungszahlen und da Arbeitgeber*innen in der Vergangenheit schon dazu aufgerufen wurden, Bildungszeitanträge generell abzulehnen, muss durch ein entsprechendes Verfahren sichergestellt werden, dass das Anrufen der Schiedsstelle die Ausnahme bleibt. Daher muss das Anrufen der Schiedsstelle für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber mit der Übernahme der Kosten für das Schiedsverfahren verbunden sein.

Wir schlagen daher vor:

→ Bildungszeitangebote bei anerkannten Bildungseinrichtungen nach § 9 Bildungszeitgesetz gelten als bildungszeitkonform. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann diese Maßnahmen nur über das Anrufen der Schiedsstelle ablehnen. Die Kosten hierfür sind von den Arbeitgeber*innen zu tragen.

Faktor Zeit

Neben dem Aufwand wird auch die Ausgestaltung der zeitlichen Komponente darüber entscheiden, ob die Einrichtung der Schiedsstelle dazu genutzt werden kann, den Anspruch auf Bildungszeit faktisch auszuhebeln.

Die Antragsstellung bei den Arbeitgeber*innen erfolgt mindestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung. Bisher haben diese laut Gesetz unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Veranstaltung, über den Antrag zu entscheiden. Hier besteht die Gefahr, dass die Fristen so genutzt werden, dass nur wenig Zeit für ein Schiedsverfahren bleibt. Hier muss Planungssicherheit für die Bildungsträger, die Antragsteller*innen und die Unternehmen/Verwaltungen geschaffen werden.

Die Frist sollte so gesetzt sein, dass die Ablehnung innerhalb von fünf Werktagen erfolgen muss. Dieses engere Zeitfenster für die Ablehnung wird auch dadurch ermöglicht, dass sich das Antragsverfahren zukünftig durch Standardformulare beschleunigt und transparenter gestaltet.

→ § 7 (4) BzG BW ändern in: Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet über Anträge der Beschäftigten nach Absatz 1 gegenüber der oder dem Beschäftigten unverzüglich. Im Falle einer Ablehnung bedarf es der schriftlichen Darlegung der Gründe. Teilt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Entscheidung nicht innerhalb von fünf Werktagen formgerecht mit, so gilt die Bewilligung als erteilt.

→ Die Schiedsstelle muss spätestens drei Tage nach dem sie angerufen wurde zusammentreten.

→ Für den Fall, dass die Schiedsstelle eine Maßnahme als nicht bildungszeitkonform bewertet, muss der Weiterbildungseinrichtung eine Woche Zeit eingeräumt werden, um die Maßnahme entsprechend der Begründung der Schiedsstelle anzupassen. Ziel muss es sein, dass qualitativ hochwertige Bildungszeitangebote nicht aufgrund eines Formfehlers, bspw. bei der Ausgestaltung der Zeitstunden, ausfallen müssen.

Damit die Bildungsträger Planungssicherheit erhalten, sollte es einen Bestandsschutz für bereits in der Vergangenheit durchgeführte und erprobte Bildungszeitangebote geben. Um mögliche Konflikte zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zu reduzieren, sollte klar geregelt werden, dass auch die betrieblichen Mitbestimmungsgremien die Schiedsstelle anrufen können.

Es ergeben sich zudem Fragen zur Zusammensetzung der Schiedsstelle.

Die Schiedsstelle soll sich laut Entwurf aus einem Vertreter oder einer Vertreterin des Regierungspräsidiums Karlsruhe als Vorsitzendem oder Vorsitzender und jeweils einem Vertreter oder einer Vertreterin der Sozialpartner zusammensetzen. Alle drei Mitglieder sind stimmberechtigt. Die Schiedsstelle trifft ihre Entscheidung per Mehrheitsentscheid.

- Wer sind die Sozialpartner*innen in diesem Fall?
- Wer benennt die Vertreter*innen? Wo wird das geregelt?

- Gibt es Mitsprache/Einspruchsrechte der Sozialpartner bei der Benennung der Vertreter oder einer Vertreterin des Regierungspräsidiums Karlsruhe?
- Gibt es im Urlaubs- oder Krankheitsfall Stellvertreter*innen für die Vertreter*in des Regierungspräsidiums?

Regelungen für Kleinbetriebe

Die Regelungen für Beschäftigte in Kleinbetrieben ist eine Benachteiligung der dort beschäftigten Arbeitnehmer*innen und steht im Widerspruch zum Ziel, die Weiterbildungsbereitschaft in KMU Betrieben zu fördern. Anträge die schriftlich eingereicht werden müssen, sollten auch schriftlich beantwortet werden. Auch im Hinblick auf die Beweislast bei möglichen Rechtsverfahren, und um Missverständnisse zu vermeiden, ist von mündlicher Ablehnung der Anträge abzusehen.

Einheitliche Formulare

Die Regelung, durch eine Rechtsverordnung einheitliche Formulare einzuführen, wird von uns ausdrücklich begrüßt.

Weitere Vorschläge zur Novellierung

Digitale Bildungszeitmaßnahmen

Nach § 6 BzG BW sind bei mehrtägigen Maßnahmen auch Lernformen zulässig, die keine Präsenzveranstaltungen sind, wobei die Präsenzzeit überwiegen muss. Durch die Corona Situation hat sich in den vergangenen Monaten viel im Bereich digitales Lernen bewegt. Das Gesetz sollte hier entsprechend angepasst werden und der digitalen Weiterbildung einen höheren Stellenwert einräumen. Insbesondere eintägige Maßnahmen sollten daher auch digital durchgeführt werden können.

Zeitungsfang von Bildungsmaßnahmen

Viele der Träger, die sich zu Verbesserungsmöglichkeiten einzelner Regelungen in der Evaluation äußern, sehen diese in Bezug auf die zeitliche Anforderung von sechs Zeitstunden pro Tag (vgl. Evaluation BzG BW S.131). Der tagesdurchschnittliche Unterrichtsumfang von derzeit mindestens sechs Zeitstunden, sollte auf sechs Einheiten zu

je 45 Minuten reduziert werden, um nachhaltige Lernerfolge zu erzielen. Dies entspräche den Regelungen von anderen Bundesländern. Die Angebotsvielfalt für die Beschäftigten würde sich so deutlich erhöhen, da bislang nur speziell für Baden-Württemberg konzipierte Maßnahmen mit mindestens sechs Zeitstunden angeboten werden konnten. Auch, um An- und Abreisetage zu organisieren, sind die derzeit vorgesehenen sechs Zeitstunden deutlich zu lang.

Übertragung auf Folgejahre

Der Anspruch auf Bildungszeit sollte mindestens auf das Folgejahr übertragbar sein, so wie es in fast allen anderen Bundesländern bereits gehandhabt wird. Darüber hinaus sollten tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen eine Kumulierung auch über längere Zeiträume ermöglichen können.

Anspruch auf Bildungszeit ausweiten

Derzeit haben Auszubildende und dual Studierende nur einen eingeschränkten Anspruch auf Bildungszeit. Ihnen stehen nur fünf Tage während der gesamten Ausbildungsdauer zu. Diese Sonderregelung sollte ersatzlos gestrichen werden. Bisher haben aus der Gruppe der dual Studierenden, zudem nur dual Studierende der DHBW, einen Anspruch auf Bildungszeit. Neben den Studierenden der DHBW gibt es weitere ca. 1.000 dual Studierende, vorwiegend an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, mit steigender Tendenz. Im Sinne der Gleichberechtigung dürfen diese dual Studierenden nicht länger vom Anspruch auf Bildungszeit ausgeschlossen bleiben. Durch die derzeitigen Regelungen sind Lehrkräfte von weiten Teilen des Bildungsangebotes ausgeschlossen. Hier sollte eine Regelung getroffen werden, die Lehrkräften auch die Möglichkeit bietet, während der Schul- bzw. Vorlesungszeit an Maßnahmen nach dem Bildungszeitgesetz teilzunehmen.

Wartezeiten reduzieren

Die Wartezeit für die Entstehung des erstmaligen Anspruchs ist von derzeit 12 Monaten auf sechs Monate Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsdauer zu kürzen, damit auch viele befristet Beschäftigte die Bildungszeit nutzen können.