

Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW)

Vom 17. März 2015

Der Landtag hat am 11. März 2015 das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Grundsätze

(1) Die Beschäftigten in Baden-Württemberg haben einen Anspruch gegenüber ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber auf Bildungszeit. Während der Bildungszeit sind sie von ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.

(2) Die Bildungszeit kann für Maßnahmen der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten beansprucht werden.

(3) Berufliche Weiterbildung dient der Erhaltung, Erneuerung, Verbesserung oder Erweiterung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten oder Fähigkeiten.

(4) Politische Weiterbildung dient der Information über politische Zusammenhänge und der Mitwirkungsmöglichkeit im politischen Leben.

(5) Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dient der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements. Die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, werden durch Rechtsverordnung festgelegt. Die Landesregierung wird ermächtigt, den Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 2

Anspruchsberechtigte

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer,
2. die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen sowie andere Personen, die wegen ihrer Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Arbeitnehmerähnliche Personen in diesem Sinne sind auch Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen,
3. die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten und die Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, soweit deren Tätigkeitsschwerpunkt im Land Baden-Württemberg liegt.

(2) Die Regelungen dieses Gesetzes gelten entsprechend für:

1. Beamtinnen oder Beamte im Sinne von § 1 des Landesbeamtengesetzes und
2. Richterinnen oder Richter des Landes Baden-Württemberg im Sinne des § 2 Absatz 1 des Landesrichter- und -staatsanwaltsgesetzes.

§ 3

Anspruch auf Bildungszeit

(1) Der Anspruch auf Bildungszeit beträgt bis zu fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so verringert sich der Anspruch entsprechend.

(2) Für Auszubildende und Studierende an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- oder Studienzeit, beschränkt auf den Bereich der politischen Weiterbildung und der Qualifizierungsmaßnahmen im ehrenamtlichen Bereich.

(3) Für die Beschäftigten an Schulen, die mit der Unterrichtung oder Betreuung von Schülerinnen oder Schülern betraut sind, erfolgt eine Freistellung nur in den unterrichtsfreien Zeiten. Beschäftigte mit Lehraufgaben an Hochschulen können ihre Bildungszeit ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit in Anspruch nehmen.

(4) Erkrankt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter 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.

(5) Hat die Beschäftigte oder der Beschäftigte innerhalb eines Kalenderjahres den Bildungszeitanspruch nicht ausgeschöpft, kann der verbleibende Anspruch nicht auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

§ 4

Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungszeit wird erstmals nach zwölfmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses erworben. Schließt sich ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar an ein Beschäftigungsverhältnis, ein Ausbildungsverhältnis oder ein Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg bei derselben Arbeitgeberin oder bei demselben Arbeitgeber an, ist für das Entstehen des Anspruchs der Beginn des vorhergehenden Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses maßgebend.

§ 5

Verhältnis der Bildungszeit zu anderen Freistellungen

(1) Der nach diesem Gesetz bestehende Anspruch auf Bildungszeit ist ein Mindestanspruch. Andere Rechts-

oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge über Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung bleiben davon unberührt.

(2) Freistellungen, die aufgrund der in Absatz 1 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet, wenn durch sie die Erreichung der in § 1 niedergelegten Ziele ermöglicht wird und während der Freistellung ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht. Eine Freistellung wird nicht angerechnet, wenn die Weiterbildung der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dient.

§ 6

Bildungsmaßnahmen

(1) Bildungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes müssen

1. mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und mit der Verfassung des Landes Baden-Württemberg in Einklang stehen,
2. den Themenbereichen des § 1 entsprechen,
3. von anerkannten Bildungseinrichtungen im Sinne von § 9 durchgeführt werden,
4. als Veranstaltungen durchgeführt werden, die durchschnittlich einen Unterrichtsumfang von mindestens sechs Zeitstunden pro Tag umfassen. Bei mehrtägigen Maßnahmen sind auch Lernformen zulässig, die keine Präsenzveranstaltungen sind, wobei die Präsenzzeit überwiegend muss.

(2) Keine Bildungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes sind Veranstaltungen,

1. bei denen die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einem Berufsverband, einer Religionsgemeinschaft oder einer ähnlichen Vereinigung abhängig gemacht wird,
2. die unmittelbar der Durchsetzung politischer Ziele dienen,
3. die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung oder der Körperpflege dienen,
4. die der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung dienen,
5. die dem Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten ohne beruflichen Bezug dienen,
6. die dem Erwerb der allgemeinen Fahrerlaubnis oder ähnlicher Berechtigungen dienen,
7. die als Studienreise mit überwiegend touristischem Charakter durchgeführt werden.

§ 7

Verfahren zur Inanspruchnahme der Bildungszeit

(1) Der Anspruch auf Bildungszeit nach diesem Gesetz ist gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, spätestens aber acht Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme, schriftlich geltend zu machen.

(2) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann den Anspruch nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange im Sinne des § 7 Bundesurlaubsgesetzes oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen.

(3) Als dringender betrieblicher Belang gilt auch, wenn im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers am 1. Januar eines Jahres insgesamt weniger als zehn Personen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt sind oder wenn zehn Prozent der den Beschäftigten am 1. Januar eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde.

(4) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet über Anträge der Beschäftigten nach Absatz 1 gegenüber der oder dem Beschäftigten unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich. Im Falle einer Ablehnung bedarf es der schriftlichen Darlegung der Gründe. Teilt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Entscheidung nicht innerhalb der in Satz 1 genannten Frist formgerecht mit, so gilt die Bewilligung als erteilt.

(5) Die ordnungsgemäße Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gegenüber nach deren Beendigung nachzuweisen. Die für den Nachweis erforderlichen Bescheinigungen sind den Beschäftigten vom Träger der Bildungsmaßnahme zu erteilen.

(6) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann in dringenden Fällen die Zustimmung zu einer bereits genehmigten Inanspruchnahme der Bildungszeit zurücknehmen, wenn nicht vorhersehbare betriebliche Gründe, wie Krankheit anderer Beschäftigter, eingetreten sind, deren Vorliegen zum Zeitpunkt des Antrags gemäß Absatz 2 eine Ablehnung ermöglicht hätte. Die durch die Ablehnung entstandenen und nachgewiesenen unvermeidbaren Kosten der oder des Beschäftigten einschließlich der Stornierungskosten trägt in diesem Fall die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber.

§ 8

Fortzahlung des Arbeitsentgelts, Verbot von Erwerbstätigkeit und Benachteiligung

(1) Während der Bildungszeit und im Fall der Erkrankung während der Bildungszeit wird das Arbeitsentgelt fortgezahlt und entsprechend den §§ 9, 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes berechnet.

(2) Während der Inanspruchnahme der Bildungszeit darf keine dem Zweck dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

(3) Niemand darf wegen der Inanspruchnahme der Bildungszeit benachteiligt werden.

§ 9

Anerkannte Bildungseinrichtungen

(1) Bildungsmaßnahmen dürfen nur in anerkannten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Die Anerkennung setzt voraus, dass die Trägerin oder der Träger

1. seit mindestens zwei Jahren besteht,
2. systematisch Lehrveranstaltungen plant, organisiert und durchführt,
3. ein Gütesiegel zum Nachweis der Qualität der Bildungsarbeit nachweist, das vom Finanz- und Wirtschaftsministerium anerkannt und veröffentlicht ist,
4. Bildungsmaßnahmen im Sinne von § 6 plant.

(2) Einem Gütesiegel nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 sind gleichwertige andere Gütesiegel gleichgestellt. Ein Gütesiegel ist gleichwertig, wenn insbesondere die Qualität der Angebote der Einrichtung und die Qualifikation des Personals die Gewähr dafür bieten, dass das Ziel und der Zweck dieses Gesetzes erreicht werden.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, das Anerkennungsverfahren von Bildungsmaßnahmen für die Qualifizierungsmaßnahmen im ehrenamtlichen Bereich abweichend von Absatz 1 durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 10

Anerkennungsverfahren

(1) Die Einrichtungen stellen ihre Anträge auf Anerkennung als anerkannte Trägerin oder anerkannter Träger bis zum 31. August eines Jahres. Ein späterer Antrag auf Anerkennung ist zulässig, wenn allein auf diese Weise der Anspruch auf Weiterbildung und der freie Dienstleistungsverkehr in der Europäischen Union sichergestellt werden können.

(2) Über die Anträge entscheidet das Regierungspräsidium Karlsruhe.

(3) Liegen die Voraussetzungen des § 9 vor, verleiht die nach Absatz 2 zuständige Behörde der Einrichtung die Eigenschaft als anerkannte Trägerin oder anerkannter Träger.

(4) Über den Antrag wird innerhalb einer Frist von drei Monaten entschieden, sofern keine Prüfung der Gleichwertigkeit nach § 9 Absatz 2 erforderlich ist. Erfolgt innerhalb der Frist nach Satz 1 keine Entscheidung, gilt die Anerkennung als erteilt.

(5) Die Anerkennung erfolgt unbefristet und wird mit der Auflage verbunden, mit dem Ende der Laufzeit des Gütesiegels dessen Verlängerung nachzuweisen.

(6) Die Anerkennung kann insbesondere widerrufen werden, wenn die anerkannte Trägerin oder der anerkannte Träger Veranstaltungen als Bildungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes durchführt, die nicht den Voraussetzungen des § 6 Absatz 1 entsprechen oder Veranstaltungen nach § 6 Absatz 2 darstellen.

(7) Die für die Anerkennung zuständige Behörde veröffentlicht in geeigneter Weise eine Liste der anerkannten Trägerinnen und Träger.

§ 11

Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes

Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden nach einem Erfahrungszeitraum von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes durch die Landesregierung überprüft. Die Landesregierung unterrichtet den Landtag zeitnah über das Ergebnis der Überprüfung.

§ 12

Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

STUTTGART, den 17. März 2015

Die Regierung des Landes Baden-Württemberg:

KRETSCHMANN

DR. SCHMID	KREBS
FRIEDRICH	GALL
UNTERSTELLER	STOCH
STICKELBERGER	BAUER
HERMANN	ALTPETER
ÖNEY	DR. SPLETT
	ERLER

**Gesetz zur Änderung
des Landesglücksspielgesetzes**

Vom 17. März 2015

Der Landtag hat am 11. März 2015 das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

In § 51 Absatz 4 Satz 3 des Landesglücksspielgesetzes vom 20. November 2012 (GBI. S. 604) wird die Angabe

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Mit diesem Gesetz soll die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten in Baden-Württemberg erhöht und gefördert werden. In ihrem Koalitionsvertrag hat die Landesregierung 2011 festgelegt, dass sie – angelehnt an die Gesetzgebung der meisten anderen Bundesländer – auch in Baden-Württemberg eine bezahlte Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr einführen will. Grundlage einer gesetzlichen Regelung der Bildungsfreistellung bildet das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974, das die Bundesrepublik Deutschland 1976 ratifiziert hat. Da der Bund bisher jedoch von seiner Gesetzgebungskompetenz keinen Gebrauch gemacht hat, obliegt die Regelungskompetenz den Ländern. Bisher haben zwölf Bundesländer von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Neben Baden-Württemberg sind es nur noch die Länder Bayern, Sachsen und Thüringen, die kein solches Gesetz haben.

Durch das Gesetz erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, an bis zu fünf Tagen pro Jahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und hierfür unter Fortzahlung ihres Entgelts oder ihrer Dienstbezüge von ihrer Arbeit freigestellt zu werden. Dies ist ein wirksames Mittel zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Vor dem Hintergrund der technologischen Entwicklung, aber auch des strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und hier ganz besonders der demografischen Veränderungen gewinnt das lebenslange Lernen zunehmend an Bedeutung. Menschen bleiben länger im Beschäftigungsprozess und müssen durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, aber auch der Gesundheitsprävention ihre Arbeitskraft erhalten. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Neben der wirtschaftlichen Dimension muss es in einem funktionierenden demokratischen Gemeinwesen aber auch um die gesellschaftliche Teilhabe und damit um die politische Bildung und die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Bürgerinnen und Bürger gehen. Deshalb wurden auch diese Bereiche in diesem Gesetz entsprechend berücksichtigt.

2. Wesentlicher Inhalt

Durch das Gesetz erhalten Beschäftigte in Baden-Württemberg einschließlich der Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten sowie der Richterinnen und Richter des Landes Baden-Württemberg einen Rechtsanspruch darauf, sich von ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn an fünf Tagen pro Jahr zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung oder für Qualifizierungsmaßnahmen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeit freistellen zu lassen. Ein Freistellungsanspruch besteht auch für Maßnahmen der Gesundheitsprävention im betrieblichen Interesse sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Für Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) beträgt der Anspruch fünf Tage während der gesamten Ausbildungs- oder Studiendauer, beschränkt auf die Bereiche der politischen Weiterbildung und die Qualifizierungen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Eine erforderliche Berücksichtigung betrieblicher Belange orientiert sich an den allgemeinen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Die Maßnahmen selbst werden in Bildungseinrichtungen durchgeführt, deren Qualität durch das Land sichergestellt wird. Dies geschieht im Wege einer sogenannten Trägeranerkennung.

3. Alternativen

Zur Erreichung des politisch gewünschten Ziels ist eine gesetzliche Regelung erforderlich.

4. Regelungsfolgenabschätzung und Nachhaltigkeitsprüfung

a) Mensch und Gesellschaft

Die politische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche Zusammenhänge und einer Verbesserung der Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben. Damit stärkt dieses Gesetz eine elementare Grundlage für ein funktionierendes demokratisches Gemeinwesen.

Daneben spielt in Baden-Württemberg das ehrenamtliche Engagement seiner Bürgerinnen und Bürger in sportlichen, kulturellen, sozialen und sonstigen Bereichen traditionell eine herausragende Rolle. Mit der Einbeziehung der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit soll das ehrenamtliche Engagement der Bürgerinnen und Bürger des Landes weiter gestärkt werden. Auch sollen die Beschäftigten im Land auf diese Weise in die Lage versetzt werden, ehrenamtliche Aufgaben noch besser als bisher wahrzunehmen.

b) Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung

Die berufliche Weiterbildung ist ein zentrales Element dafür, die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen zu erhalten oder zu erhöhen. Damit trägt sie wesentlich zur Fachkräftesicherung bei und verbessert damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Gleichwohl werden die Betriebe durch dieses Gesetz zusätzlich belastet. Ihnen wird die Übernahme der Freistellungskosten in Form einer Lohnfortzahlung aufgebürdet und dies nicht nur für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, sondern auch für politische Weiterbildungsmaßnahmen und für Weiterbildungsmaßnahmen im Ehrenamt.

Wenn man allerdings die tatsächliche Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung in anderen Bundesländern betrachtet – sie liegt in der Größenordnung von jährlich ca. einem Prozent der Anspruchsberechtigten, die von der Bildungsfreistellung Gebrauch machen – so liegen die faktischen Freistellungskosten in einem Bereich, der zumutbar erscheint. Außerdem liegt in der beruflichen Weiterbildung auch ein Nutzen, der dem Betrieb zugutekommen kann. Auch die politische Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen im Ehrenamt dienen der Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten und können sich positiv auf die betrieblichen Belange auswirken.

c) Öffentliche Haushalte und Verwaltung

Mittelbar entsteht dem Land und den Kommunen als Arbeitgeber ein zusätzlicher personeller Aufwand infolge der zu erwartenden Inanspruchnahme der Bildungszeit durch die Beschäftigten. Allerdings sind in den Sonderurlaubsregelungen der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) ohnehin schon bezahlte Freistellungen für Beamtinnen und Beamte sowie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst geregelt, die sich mit den Zielen des BzG BW überschneiden.

Es wird allerdings auch Bereiche geben, insbesondere mit Wechseldiensten wie bei der Polizei, in denen es zum Ausgleich der Abwesenheitszeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Bildungszeitfreistellungen eines erhöhten administrativen Aufwands und Vertretungslösungen bedarf, die zur Vermeidung von Präsenzverlusten zu einem Ausgleichsbedarf führen werden, der vom konkreten Antragsverhalten abhängig und daher in seiner Höhe derzeit noch nicht bezifferbar ist.

Durch den Gesetzesvollzug entsteht ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand, insbesondere für die Anerkennung der Weiterbildungseinrichtungen sowie für Informationsmaßnahmen und Internetauftritt. Hierfür wurden drei Stellen des gehobenen Dienstes im Rahmen der Aufstellung des Staatshaushaltsplans 2015/16 geschaffen. Diese Stellen erhalten einen kw-Vermerk für 2018. Die Abwicklung wird durch das Regierungspräsidium Karlsruhe als Vor-Ort-Regierungspräsidium erfolgen.

Durch das Bildungszeitgesetz wird das Konnexitätsprinzip nach Artikel 71 Absatz 3 der Landesverfassung (LV) mit der Folge eines finanziellen Ausgleichs für die Gemeinden und Gemeindeverbände nicht ausgelöst. Ausgleichspflichtig im Sinne des Artikels 71 Absatz 3 Satz 3 sind diese Belastungen nämlich nur unter den in Artikel 71 Absatz 3 LV genannten Voraussetzungen.

Allen Varianten für eine mögliche Ausgleichspflicht nach Artikel 71 Absatz 3 Satz 3 LV ist gemein, dass es sich zunächst um eine öffentliche Aufgabe im Sinne des Artikels 71 Absatz 3 Satz 1 LV handeln muss. Nach dem Urteil des Staatsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 14. Oktober 1993 (ESVGH 44, 8 ff.) ist darunter „nur ein konkretes Aufgabengebiet im Sinne bestimmter zu erledigender Verwaltungsangelegenheiten“ zu verstehen. Es muss sich um eine verwaltungsmäßig gegenüber der Bevölkerung oder für diese wahrzunehmende Aufgabe im Zusammenhang mit der Ausführung von Gesetzen handeln. Ob es sich dabei um Bereiche der Eingriffsverwaltung, der Leistungsverwaltung oder der daseinsvorsorgenden Verwaltung handelt, ist unerheblich; sie sind von der Qualifizierung im Sinne des Artikels 71 Absatz 3 Satz 1 LV ebenso umfasst wie beispielsweise das Bereitstellen von öffentlichen Einrichtungen für die Einwohner oder Trägerschaftsaufgaben hinsichtlich der Straßen und Schulen. Allen Aufgaben ist gemeinsam, dass sie von den Gemeinden oder Gemeindeverbänden gegenüber der Bevölkerung oder für diese zu erledigen sind, ihnen also Außenwirkung zukommt. Rein verwaltungsinterne Tätigkeiten oder Organisationsaufgaben, die nur der Unterstützung oder Vorbereitung der Erledigung von Sachaufgaben dienen, wie beispielsweise Personalwesen, Organisation, Haushalts- und Vermögensverwaltung der Kommunen, sind nicht gemeint (vergleiche Landtagsdrucksache 15/4224 S. 83).

Das Bildungszeitgesetz, das eine Freistellung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst regelt, hat keine Außenwirkung. Die Freistellung wirkt rein intern und dient der Weiterbildung und der Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle. Damit wird der Aufgabenbegriff des Artikels 71 Absatz 3 LV nicht erfüllt. Der Freistellungsanspruch verursacht interne personalwirtschaftliche Planungsmaßnahmen, was zu einer finanziellen Belastung durch die freigestellten Beschäftigten führen kann. Der Kreis der nach außen wirkenden Sachaufgaben wird nicht verändert. Solange Gemeinden und Gemeindeverbände aber nicht zu einem konkreten Aufgabengebiet bestimmter mit Außenwirkung gegenüber Bürgern zu erledigender Verwaltungsangelegenheiten verpflichtet werden, greift das Konnexitätsprinzip nicht.

B. Einzelbegründung

Zu § 1

§ 1 umschreibt die Zielsetzung des Gesetzes.

Durch Absatz 1 wird für Beschäftigte geregelt, dass sie gegenüber ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn zweckgebunden für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen einen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben. Es handelt sich vorliegend um eine spezialgesetzliche Urlaubsregelung, die neben Urlaubsregelungen aus anderen Gesetzen tritt. Um begrifflich die mit der Freistellung verbundenen Ziele des lebenslangen Lernens und der dafür im Arbeitsleben zur Verfügung zu stellenden Zeit deutlich zu machen, wurde der Begriff „Bildungszeit“ gewählt. Die

Bezeichnung soll verdeutlichen, dass die Zeit, während derer die Bezüge fortbezahlt werden, dem Beschäftigten zur Weiterbildung dienen soll.

Absatz 2 regelt abschließend die Bereiche, in denen Bildungsmaßnahmen nach diesem Gesetz angeboten werden können. Es handelt sich um den Bereich der beruflichen und der politischen Weiterbildung sowie den Bereich der Qualifizierung von Maßnahmen im Ehrenamt.

Absätze 3 und 4 definieren die Bereiche der beruflichen und der politischen Weiterbildung. Zum Bereich der beruflichen Weiterbildung gehört insbesondere die Anpassungs- und die Aufstiegsfortbildung, aber auch der Bereich der Gesundheitsprävention im betrieblichen oder dienstlichen Interesse, der dem Beschäftigten die theoretischen Kenntnisse der Optimierung der Gesundheit am Arbeitsplatz näherbringt. Eine Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist auch dann gegeben, wenn durch die Weiterbildung die Erlangung eines entsprechenden Schulabschlusses ermöglicht wird, sie der Alphabetisierung der Beschäftigten dient oder Sprachkenntnisse erworben werden, die einen beruflichen Bezug haben.

Unter politischer Weiterbildung ist die Befähigung zur Teilhabe und Mitwirkung am politischen Leben zu sehen. Darunter ist auch die Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen zu verstehen, die staatsbürgerlichen Zwecken dienen oder an denen ein öffentliches Interesse besteht.

Absatz 5 liefert die Ermächtigungsgrundlage für die Landesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung, in der der Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit festgelegt werden soll. Eine Freistellung für Qualifizierungen für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten ist nur für die in der Rechtsverordnung geregelten Bereiche möglich.

Zu § 2

Dieser definiert den Kreis der Anspruchsberechtigten, dem die Bildungszeit zusteht. Voraussetzung ist im Falle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der in Heimarbeit Beschäftigten, sowie der Auszubildenden und Studierenden der DHBW, dass deren Tätigkeitsstätte in Baden-Württemberg liegt. Die territoriale Beschränkung des Anwendungsbereichs ist zunächst der Regelungskompetenz des Landesgesetzgebers geschuldet. Durch die Anknüpfung an den Ort des Tätigkeitsschwerpunkts wird eine konkrete Zuordnung der Lebenssachverhalte ermöglicht. Daneben sind die Beamtinnen und Beamten nach dem Landesbeamtengesetz (beim Land, den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) und die Richterinnen und Richter des Landes Baden-Württemberg anspruchsberechtigt.

Zu § 3

In Absatz 1 wird geregelt, dass ein jährlicher Bildungszeitanspruch in Höhe von fünf Tagen besteht, sofern der Beschäftigte regelmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Bei weniger Wochenarbeitstagen verringert sich die Bildungszeit entsprechend.

Absatz 2 regelt, dass Auszubildende und Studierende an der DHBW Bildungszeit nur für den Bereich der politischen Weiterbildung und für Qualifizierungsmaßnahmen für das Ehrenamt und nur an fünf Tagen während der gesamten Ausbildungs- bzw. Studienzeits beanspruchen können. Dadurch soll die Gefährdung des Ausbildungs- bzw. Studienziels vermieden werden. Die Beschränkung auf den politischen und ehrenamtlichen Bereich ist geboten, da sich die Auszubildenden bzw. Studierenden originär in der beruflichen Ausbildung befinden. Für in Ausbildung befindliche Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, für Studierende an der Hochschule für Finanzen und öffentliche Verwaltung sowie für Auszubildende in

einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis gelten diese Einschränkungen entsprechend.

Absatz 3 sieht eine Einschränkung der Bildungszeit bei Lehrerinnen und Lehrern sowie bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern vor. Um einen Unterrichtsausfall zu vermeiden, muss die Bildungszeit entsprechend der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub in der unterrichts- oder vorlesungsfreien Zeit genommen werden.

Absatz 4 regelt entsprechend der allgemeinen Urlaubsregelung, dass die nachgewiesenen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht zum Erlöschen des Bildungszeitenanspruchs führen.

Absatz 5 regelt, dass eine Übertragbarkeit des Bildungszeitenanspruchs auf folgende Kalenderjahre ausgeschlossen ist.

Zu § 4

Satz 1 regelt die erforderliche Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Erwerb des Anspruchs auf Bildungszeit. Diese beträgt zwölf Monate.

Satz 2 ordnet an, dass unmittelbar aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse, auch zum Zwecke der Ausbildung oder eines Studiums, beim gleichen Arbeitgeber oder Dienstherrn, als ein zusammenhängendes Beschäftigungsverhältnis gewertet werden.

Zu § 5

Absatz 1 stellt klar, dass Freistellungen aufgrund anderer arbeits- oder dienstrechtlicher Rechtsvorschriften unberührt bleiben und das Bildungszeitgesetz nur den Mindestanspruch auf Weiterbildung gewährt.

Absatz 2 Satz 1 regelt die Anrechnung von bezahlten Freistellungsansprüchen auf den Bildungszeitenanspruch nach diesem Gesetz, wenn auf anderer Grundlage für Zwecke des Bildungszeitgesetzes Freistellungen in Anspruch genommen wurden. Eine Anrechnung anderer Weiterbildungsmaßnahmen ist auch dann möglich, wenn die Weiterbildung bei dem Arbeitgeber oder beim Dienstherrn unter Entbindung von der Arbeitsverpflichtung innerhalb der Arbeitszeit stattfindet (sogenannte In-House-Veranstaltungen). Durch das Bildungszeitgesetz sollen keine Freistellungsansprüche zu den bereits bestehenden hinzukommen, wenn Sinn und Zweck der Regelungen des BzG BW bereits auf anderer Grundlage gewährleistet werden (beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen nach der AzUVO). Der Arbeitgeber oder Dienstherr soll nicht zusätzlich gebunden werden. Das BzG BW soll nur einen gesetzlichen Mindestanspruch auf Weiterbildung gewähren.

Aufgrund von Absatz 2 Satz 2 werden Weiterbildungsmaßnahmen, die der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze dienen oder mit denen überwiegend betriebsinternen Erfordernissen nachgekommen wird, nicht auf den Bildungszeitenanspruch angerechnet. Diese Weiterbildungsmaßnahmen liegen ganz überwiegend im Interesse des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn. Der Anspruch auf Bildungszeit ist hingegen ein Weiterbildungsanspruch, dessen Inhalt und dessen zeitliche Umsetzung die Beschäftigten grundsätzlich frei wählen können.

Zu § 6

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen der Bildungsmaßnahmen, für die Bildungszeit beansprucht werden kann. Insbesondere müssen die Bildungsmaßnahmen mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sowie der Landesverfassung Baden-Württemberg in Einklang stehen. Die Bildungsmaßnahmen müssen ferner von Bildungseinrichtungen angeboten werden, die nach §§ 9 und 10 anerkannt sind. Es wird ferner die Mindestdauer des Unterrichts

pro Unterrichtstag geregelt. Diese muss durchschnittlich einen Unterrichtsumfang von mindestens sechs Zeitstunden pro Tag betragen. Pausenzeiten sind nicht Bestandteil des Unterrichtsumfangs. Dabei kann die Bildungsmaßnahme als ein- oder mehrtägige Veranstaltung, aber auch als Block- oder Intervallveranstaltung durchgeführt werden. Durch Absatz 1 Ziffer 4 Satz 2 wird geregelt, dass bei mehrtägigen Veranstaltungen auch andere Lernformen eine Bildungszeitmaßnahme darstellen (beispielsweise E-Learning oder Blended-Learning-Maßnahmen). Voraussetzung ist jedoch, dass die Präsenzzeit der gesamten Veranstaltung überwiegt.

Absatz 2 stellt einen Negativkatalog von Maßnahmen dar, die explizit keinen Anspruch auf Bildungszeit auslösen.

Zu § 7

§ 7 regelt das Verfahren zur Inanspruchnahme von Bildungszeit.

Absatz 1 soll das Interesse des Arbeitgebers oder Dienstherrn im Hinblick auf die Planung und Organisation der Arbeit für den Zeitraum der Abwesenheit des Beschäftigten auf der einen Seite und das Interesse der Beschäftigten an einer möglichst flexiblen Inanspruchnahme der Bildungszeit auf der anderen Seite ausgleichen. Durch die gesetzliche Frist von acht Wochen vor Beginn einer Bildungsmaßnahme und des damit einhergehenden Ausfalls des Beschäftigten wird dieses Ziel erreicht. Die schriftliche Geltendmachung des Bildungszeitanspruchs ermöglicht dem Arbeitgeber oder dem Dienstherrn die Prüfung, ob die Voraussetzungen für den Bildungszeitanspruch vorliegen.

Absatz 2 regelt die Ablehnungsmöglichkeit des Arbeitgebers oder Dienstherrn, wenn er durch die Inanspruchnahme des konkreten Bildungszeitanspruchs überfordert wäre. Eine Ablehnung ist aufgrund entgegenstehender dringender betrieblicher Belange möglich. Der Rechtsbegriff „dringende betriebliche Belange“ ist durch die Arbeitsgerichtsbarkeit in einer Fülle von Urteilen beschrieben, sodass er als hinreichend bestimmbar gewertet werden kann. Es liegt insbesondere dann ein „dringender betrieblicher Belang“ vor, wenn dem Bildungszeitanspruch des Beschäftigten Fehlzeiten anderer Mitarbeiter entgegenstehen, die zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen.

Absatz 3 regelt weitere Fälle, in denen der Anspruch abgelehnt werden kann. Ablehnungsgründe liegen auch vor, wenn bereits 10 Prozent der den Beschäftigten für das laufende Jahr insgesamt zur Verfügung stehenden Bildungszeit in Anspruch genommen oder bewilligt wurden. Weiter liegt eine Überforderung des Arbeitgebers oder Dienstherrn dann vor, wenn es sich um einen Betrieb oder eine Dienststelle mit weniger als zehn Beschäftigten handelt. Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (insbesondere Auszubildende, Studierende oder Praktikanten) werden bei der Berechnung der zehn Personen ausdrücklich ausgenommen.

Absatz 4 Satz 1 legt die Form und Frist der Entscheidung fest. Grundsätzlich hat die Entscheidung unverzüglich, spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung, zu erfolgen, um dem Beschäftigten Planungssicherheit zu gewähren. Im Falle der Ablehnung bedarf es entsprechend Satz 2 zusätzlich der Darlegung der Ablehnungsgründe, damit der Arbeitnehmer nachvollziehen und gegebenenfalls überprüfen kann, ob eine Ablehnung sachlich begründet erfolgte. Satz 3 regelt eine Bewilligungsfiktion für den Fall, dass der Arbeitgeber oder Dienstherr nicht ausdrücklich in der vorgesehenen Frist und Form ablehnt. Diese Bewilligungsfiktion soll den Anspruch des Beschäftigten auf Bildungszeit unterstreichen. Es wird in diesem Fall nicht dem Beschäftigten zugemutet, den Rechtsweg beschreiten zu müssen; die Bewilligungsfiktion soll einer Belastung der Arbeitsgerichtsbarkeit entgegenwirken.

Absatz 5 regelt die Nachweispflicht des Beschäftigten und die Verpflichtung des Trägers zur Ausstellung einer Teilnahmebescheinigung. Die Teilnahmebescheinigung hat Beweis- und Dokumentationsfunktion.

Absatz 6 regelt die Rücknahme einer bereits erteilten Bewilligung für den Fall, dass nicht vorhersehbare betriebliche Gründe eine Rücknahme rechtfertigen. Welcher Grund eine Rücknahme rechtfertigt, wird sich an der einschlägigen Rechtsprechung zur Rücknahme bereits gewährten Erholungsurlaubs orientieren. Um die Beschäftigten, denen aus dringenden betrieblichen Gründen eine bereits erteilte Bewilligung wieder entzogen wird, zu schützen, wird die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn geregelt. Die durch die Nichtteilnahme entstehenden Stornierungskosten sind vom Arbeitgeber oder Dienstherrn zu tragen, da die Ursache für die Nichtteilnahme im betrieblichen Bereich liegt, die zur Risikosphäre des Arbeitgebers oder Dienstherrn gehört.

Zu § 8

Absatz 1 regelt die Rechtsfolgen der Inanspruchnahme von Bildungszeit. In Anlehnung an die gesetzliche Regelung beim Erholungsurlaub ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

Absatz 2 regelt, dass in der Bildungszeit keine andere Erwerbstätigkeit ausgeübt werden darf. Die Bildungszeit soll der Weiterbildung des Beschäftigten und seiner damit einhergehenden Persönlichkeitsentwicklung dienen und gerade kein Zusatzeinkommen ermöglichen.

Absatz 3 bestimmt, dass ein Beschäftigter aufgrund der Inanspruchnahme der Bildungszeit in keiner Weise benachteiligt werden darf. Durch das Benachteiligungsverbot wird klargestellt, dass die Bildungszeit ein gesetzliches Recht der Beschäftigten ist, welches, ohne Nachteile befürchten zu müssen, in Anspruch genommen werden soll. Aus der Verletzung dieses Rechts kann in Verbindung mit § 823 II BGB ein Schadensersatzanspruch resultieren.

Zu § 9

Die Anerkennung der Träger nach Absatz 1 sorgt dafür, dass nur seriöse, gewissenhafte Bildungsträger ernsthafte Weiterbildungsangebote anbieten. Die für die Anerkennung zuständige Behörde prüft nicht die Geeignetheit von einzelnen Bildungsmaßnahmen, sondern im Rahmen des Anerkennungsverfahrens die Geeignetheit des Bildungsträgers. Diese verfahrensökonomische Herangehensweise hat sich in Nordrhein-Westfalen sehr gut bewährt. Voraussetzung für die Anerkennung der Träger ist zunächst das bisherige Bestehen am Markt, deshalb die zweijährige Bestandsdauer. Weiterhin bedarf es durch den Träger des Nachweises einer qualitativ hochwertigen Bildungsarbeit. Grundlage für die Einschätzung der qualitativen Hochwertigkeit ist ein vom für die berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium anerkanntes Gütesiegel; eine Prüfung der qualitativen Voraussetzungen durch die für die Anerkennungsverfahren zuständige Behörde erfolgt nicht. Das für die berufliche Weiterbildung zuständige Ministerium wird geeignete Gütesiegel zum Zwecke der Nachweisführung auswählen und diese in geeigneter Weise veröffentlichen.

Bei den staatlichen Hochschulen gilt der Nachweis der Qualität der Bildungsarbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung mit Blick auf §§ 2, 5 und 31 LHG als erbracht.

Im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens nach Absatz 2 kann durch den Träger der Nachweis geführt werden, dass ein für ihn vorliegendes Gütesiegel qualitativ dem vom für berufliche Weiterbildung zuständigen Ministerium anerkannten Gütesiegel entspricht. Diese Verfahrensoption ist geboten, um keine zertifizierten Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen auszuschließen, nur weil diese Gütesiegel der für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stelle nicht bekannt sind.

Absatz 3 liefert die Ermächtigungsgrundlage für die Landesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung, die ermöglicht, das Anerkennungsverfahren von Trägern

für Bildungsmaßnahmen im Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit abweichend zu regeln.

Zu § 10

§ 10 regelt das Anerkennungsverfahren.

Um eine Übersicht über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, müssen nach Absatz 1 Anträge auf eine Anerkennung als Bildungsträger bis 31. August eines Jahres gestellt werden.

Absatz 2 regelt, dass für die Genehmigung der Anerkennungsanträge das Regierungspräsidium Karlsruhe zuständig ist.

Absatz 3 regelt, dass die Anerkennung als Bildungseinrichtung verliehen wird, wenn die Voraussetzungen des § 9 vorliegen.

Absatz 4 normiert eine Frist zur Entscheidung von drei Monaten, um dem Bildungsträger Planungssicherheit zu gewährleisten oder Ergänzungen oder Änderungen zu ermöglichen, falls dem Antrag nicht stattgegeben wurde.

Absatz 5 regelt, dass die Anerkennung unbefristet und mit der Auflage erteilt wird, nach Ablauf der Laufzeit des Gütesiegels dessen Verlängerung nachzuweisen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Bildungsträger, die Maßnahmen im Sinne dieses Gesetzes anbieten, stets im Besitz eines anerkannten Gütesiegels sind.

Absatz 6 nennt als speziellen Fall für einen Widerruf der Anerkennungsentscheidung, wenn von dem Träger Bildungsmaßnahmen als Bildungsmaßnahmen im Sinne des Bildungszeitgesetzes durchgeführt werden, die nach § 6 nicht als Bildungsmaßnahmen hätten durchgeführt werden dürfen.

Absatz 7 beinhaltet für die anerkennende Stelle eine Pflicht, eine Liste vorzuhalten und zu veröffentlichen, in der alle anerkannten Träger aufgeführt sind, um Interessierten anerkannte Bildungsträger für die Bildungszeit zu präsentieren. Um eine Chancengleichheit zu erreichen, soll die Liste mindestens einmal im Jahr aktualisiert werden. Mit dem Ziel der Neuveröffentlichung zum Jahresbeginn wird allen bis zum 31. August des Vorjahres Antragstellenden eine Aufnahme bei Vorliegen der Voraussetzungen in die Liste zum Jahresbeginn ermöglicht. Die Liste ist in den entsprechenden Medien zu veröffentlichen.

Zu § 11

§ 11 legt fest, dass die Auswirkungen des Gesetzes vier Jahre nach seinem Inkrafttreten überprüft werden. Die Landesregierung hat dem Landtag über die Auswirkungen zu berichten.

Zu § 12

§ 12 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zum 1. Juli 2015.

C. Wesentliches Ergebnis der Anhörung

1. Durchführung des Anhörungsverfahrens

Der Entwurf des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg wurde durch Beschluss des Ministerrats vom 6. November 2014 am 7. November in die öffentliche Anhörung gegeben. Die Anhörungsfrist endete am 18. Dezember 2014.

Insgesamt haben sich 25 Organisationen aus den Bereichen der Wirtschaft und der Gewerkschaften, des kommunalen, des kirchlichen und des sozialen Bereichs sowie der Erwachsenenbildung zu dem Gesetzentwurf geäußert.

Grundsätzlich positiv äußerten sich insbesondere die Gewerkschaften, der Beamtenbund, die Liga der Freien Wohlfahrtspflege, der Volkshochschulverband, die Kirchliche Erwachsenenbildung und andere Bildungsträger. Von ihnen wird das Gesetzesvorhaben u. a. als wichtiger Baustein einer Strategie für lebenslanges Lernen, als Beitrag zur Förderung der Persönlichkeit der Beschäftigten und als wichtiger Schritt zur Stärkung der Zivilgesellschaft bezeichnet.

Grundsätzlich ablehnend stehen dem Gesetzesvorhaben die Kammern und Arbeitgeberverbände sowie die Kommunalen Spitzenverbände gegenüber. Sie weisen vor allem darauf hin, dass sie ihrer Verantwortung in der beruflichen Weiterbildung auch ohne ein Bildungszeitgesetz nachkommen, dass das Gesetz die Betriebe zusätzlich belastet, dass massive Fehlallokationen und unnötige Kosten entstehen. Dies gelte auch für die öffentlichen Haushalte. Außerdem werde zusätzliche Bürokratie geschaffen.

2. Berücksichtigung von Anhörungsergebnissen

Als Ergebnis des Anhörungsverfahrens werden folgende Änderungen bzw. Ergänzungen im Gesetzentwurf bzw. in dessen Begründung vorgenommen:

a) Klarstellung der Einbeziehung von Alphabetisierungsmaßnahmen

Um klarzustellen, dass auch Alphabetisierungsmaßnahmen für Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen als Bildungszeit berücksichtigt werden können, wurde eine entsprechende Ergänzung in der Begründung zu § 1 Absatz 3 vorgenommen. Auch bei Alphabetisierungsmaßnahmen von Beschäftigten handelt es sich um berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.

b) Mindestdauer einer Bildungsmaßnahme

Die bisherige Regelung sah für jeden Kalendertag mindestens sechs Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten vor. Die Mindestdauer des Unterrichts wird auf sechs Zeitstunden pro Tag angehoben, wobei ein flexibler Umgang mit dieser Regelung erlaubt ist. So müssen bei mehrtägigen Veranstaltungen nur im Durchschnitt sechs Zeitstunden Unterricht pro Tag erreicht werden.

c) Zulassung von E-Learning-Phasen und Blended-Learning-Konzepten

Aktuelle Trends in der beruflichen Weiterbildung gehen dahin, Präsenzzeiten von Bildungsmaßnahmen eher kurz zu halten und verstärkt E-Learning-Elemente einzubauen, sodass ein Teil der Bildungsmaßnahme am eigenen PC stattfindet. Um diesem Trend Rechnung zu tragen, wird folgende Ergänzung bei § 6 Absatz 1 Ziffer 4 vorgenommen: „Bei mehrtägigen Maßnahmen sind auch Lernformen zulässig, die keine Präsenzveranstaltungen sind, wobei die Präsenzzeit überwiegen muss.“

d) Präzisierung der Kleinstbetriebsregelung

Die bisherige Regelung erlaubt eine Ablehnung von Bildungszeit, wenn in dem Betrieb weniger als zehn Personen beschäftigt sind. Verschiedentlich wurde hier als Bezugsgröße nicht Personen, sondern Vollzeitäquivalente gefordert. Die modifizierte Regelung sieht nun vor, es bei Personen zu belassen, Auszubildende und Studierende jedoch explizit auszunehmen.

3. Beibehaltung bisheriger Regelungen

Nachfolgende Punkte sollen nicht verändert werden, obwohl sie mehrfach und teils nachdrücklich vorgetragen wurden:

a) Allgemeine Weiterbildung

Vor allem die Gewerkschaften und der vhs-Verband forderten eine Berücksichtigung der allgemeinen Weiterbildung. Dies ist mit Blick auf die Zumutbarkeit für die Betriebe jedoch weiterhin abzulehnen.

b) Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

Trotz des dringenden Wunsches der Wirtschaftsorganisationen Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg aus dem Bildungszeitgesetz herauszunehmen, werden sie weiterhin in eingeschränktem Umfang anspruchsberechtigt bleiben.

c) Anrechnung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen

Die Formulierung in § 5 Absatz 2 über die Anrechnung betrieblich veranlasster Weiterbildungsmaßnahmen auf die Bildungszeit wurde mehrfach thematisiert. Die Prüfung der vorgetragenen Einwände brachte jedoch als Ergebnis, dass die bestehende Formulierung hinreichend klar ist und beibehalten werden kann.

d) Anerkennungsverfahren

Das BzG BW sieht eine Anerkennung von Bildungseinrichtungen vor, die nach § 9 Absatz 1 insbesondere den Nachweis eines Gütesiegels beinhaltet. Verschiedene Organisationen (Volkshochschulen, Einrichtungen der politischen Weiterbildung, Wohlfahrtsverbände) haben nun eine gesonderte Anerkennung ohne den Nachweis eines Gütesiegels gefordert.

Eine Umgehung des vorgesehenen einheitlichen Verfahrens erschwert den Vollzug und beeinträchtigt die Qualitätssicherung im Rahmen des Bildungszeitgesetzes. Es soll weiterhin ein allgemeines Anerkennungsverfahren für alle Bildungseinrichtungen geben.

e) Ausschlusskatalog

Keine zugelassenen Bildungsmaßnahmen sind nach § 6 Absatz 2 Ziffer 1 solche, bei denen die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einem Berufsverband oder einer Religionsgemeinschaft abhängt.

Die christlichen Kirchen verweisen aber auf Bildungsmaßnahmen in ihrem Bereich, für die die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft eine zwingende Voraussetzung darstellt (Prädikanten, Diakone) und bitten um Streichung des Ausschlusskriteriums Religionszugehörigkeit.

Die genannten Ausschlusskriterien sollen aus prinzipiellen Erwägungen jedoch in ihrer bisherigen Form belassen werden.