

Gesetzentwurf für ein Sächsisches Bildungsfreistellungsgesetz

Eckpunkte

Dresden, 31.05.2017

1. Notwendigkeit des Gesetzesentwurfes

Die Grundlage für eine gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs bildet das Übereinkommen 140: „Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974 der internationalen Arbeitsorganisation“. Darin werden die Eckpunkte zur Regelung allgemeiner und beruflicher Weiterbildung festgelegt:

Art. 1: „bezahlter Bildungsurlaub“ ist ein Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer [...] und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

Art. 2: „Jedes Mitglied hat eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepasst sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub in den Bereichen Berufsausbildung auf allen Stufen, allgemeinen und politischen Bildung und gewerkschaftliche Bildung zu fördern.

Die Bundesrepublik hat 1976 das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert, ist aber den Forderungen nach Art. 2 nicht nachgekommen. Daraufhin haben mittlerweile alle Bundesländer, außer Sachsen und Bayern, eigene Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetze erlassen. Die Kompetenz der Länder, die Arbeitnehmerweiterbildung gesetzlich zu regeln, ergibt sich aus Art. 70, Art. 72 Abs. 1 und Art. 74 Nr. 12 GG. (Konkurrierende Gesetzgebung)

In seinem Urteil vom 15.12.1987 hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt: „Das Grundgesetz lässt dem Gesetzgeber im Zusammenhang mit Berufsausübungsregelungen ein erhebliches Maß an Freiheit (grundlegend BVerfGE 7, 377 (405 f.)) und räumt ihm bei der Festlegung der zu verfolgenden berufs-, arbeits- oder sozialpolitischen Ziele eine ebenso weite Gestaltungsfreiheit wie bei der Bestimmung wirtschaftspolitischer Ziele ein (vgl. BVerfGE 37, 1 (21); 39, 210 (225 f.); 46, 246 (257); 51, 193 (208)). Der Gesetzgeber darf dabei Gesichtspunkte der Zweckmäßigkeit in den Vordergrund stellen (BVerfGE 7, 377 (406)). Seine Gestaltungsfreiheit ist noch weiter, wenn - wie hier - die beanstandete Regelung keinen unmittelbar berufsregelnden Charakter hat (BVerfGE 46, 120 (145); vgl. auch BVerfGE 57, 139 (158 f.)).“. Ein Bildungsfreistellungsgesetz stellt daher keinen unverhältnismäßig großen Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar.

Sachsens Arbeitsmarkt wird massiv durch den demographischen Wandel und einen erhöhten Fachkräftebedarf in vielen Branchen geprägt. Zugleich nimmt der Technologisierungsgrad der Arbeitswelt permanent zu. Informations- und Kommunikationstechnik sowie fortschreitende Automatisierung bestimmen mehr und mehr den Arbeitsalltag und stellen hohe Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deshalb gewinnt Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens zunehmend an Bedeutung. Ein Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung sichert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Zugang zu Weiterbildungsangeboten, unabhängig vom Entgegenkommen der Arbeitgeberseite.

2. Probleme

In Sachsen existiert derzeit kein Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese sind weiterhin von einseitigen Ermessensentscheidungen der Arbeitgeber abhängig. Die birgt die Gefahr von Willkür, oder – im Fall von durch Tarifverträgen geregelten Vereinbarungen – mit dem Problem des Ausschlusses von Arbeitnehmern in nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der Weiterbildung ist ebenso von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bzw. von der Tarifbindung und den entsprechenden Tarifverträgen abhängig. Dies ist problematisch, da die Tarifbindung sächsischer Betriebe seit Jahren stark rückläufig ist. Nur jeder sechste Betrieb Sachsens (16%) verfügte 2015 über einen Branchen- oder Haustarifvertrag.

3. Ziele des Gesetzesentwurfes

Für die Beschäftigten in Sachsen soll es jenseits anderer gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen, betrieblicher Vereinbarungen oder sonstiger individueller

Vereinbarungen einen gesetzlichen Mindestanspruch auf Bildungsfreistellung für Zwecke der Weiterbildung bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes geben. Die Bildungsfreistellung soll der beruflichen, politischen, aber auch der allgemeinen und kulturellen Weiterbildung dienen.

Kleine Betriebe haben größere Schwierigkeiten, die Freistellung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Weiterbildungszwecken zu kompensieren. Der überwiegende Teil der sächsischen Unternehmen zählt zu den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Angestellten. Mit einem gesetzlich geregelten Ausgleich für Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Angestellten werden diese Betriebe im Falle einer Freistellung durch das Bildungsfreistellungsgesetz finanziell entlastet.

4. Inhalt des Gesetzesentwurfes

1. Den inhaltlichen Kern des Gesetzesentwurfes bildet der Anspruch der Beschäftigten auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen der beruflichen, politischen und allgemeinen Weiterbildung.
2. Anspruchsberechtigte sind alle Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, darüber hinaus die in Heimarbeit beschäftigten samt der ihnen gleichgestellten Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als beschäftigte Personen anzusehen sind, Beamte und Beamtinnen, Richter und Richterinnen, die in Werkstätten für behinderte Beschäftigte, so-

wie Arbeitslose. Die Arbeitsverhältnisse müssen ihren Schwerpunkt im Freistaat Sachsen haben.

3. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung entsteht nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Die Dauer der Bildungsfreistellung beläuft sich auf zehn Arbeitstage in zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Arbeitnehmers aufgerundet.
4. Für die Zeit, in der Beschäftigte zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen freigestellt sind, ist ihnen das Arbeitsentgelt ohne Minderung fortzuzahlen.
5. Der Zeitpunkt der Bildungsfreistellung richtet sich nach den Wünschen der Beschäftigten, die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung muss mindestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung beantragt werden.
6. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb von drei Wochen, mitzuteilen, ob Bildungsfreistellung gewährt wird.
7. Anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes sind Veranstaltungen die durch Einzelanerkennungsverfahren anerkannt wurden oder die in anderen Bundesländern anerkannt sind. Neben Einzelanerkennungen sind auch Typenankennungen möglich. Veranstaltungen können dadurch innerhalb von zwei Jahren in gleicher Art und Weise wiederholt werden, ohne dass dazu eine erneute Anerkennung notwendig wird.
8. Anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes umfassen mindestens drei Tage in Block- oder Intervallform mit durchschnittlich sechs Unterrichtsstunden pro Tag.
9. die Anerkennung von Veranstaltungen sollten Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften, der Kammern sowie des Landesbeirates für Weiterbildung in Gemeinschaft durchführen

10. Für die Freistellung von Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sowie für die Freistellung zum Zwecke der Ausbildung für ehrenamtlichen Tätigkeiten, soll ein finanzieller Ausgleich durch einen pauschalen Zuschuss nach Maßgabe des Landeshaushalts des Freistaates eingeführt werden.
11. Die Pauschale beträgt für jeden Tag der Bildungsfreistellung 50% des im Freistaat Sachsen im jeweiligen Kalenderjahr durchschnittlichen Arbeitsentgelts je Tag.