

Gesetzentwurf

eingebracht in Form eines Volksantrages

„5 Tage Bildungszeit für Sachsen“

**Gesetz über den Anspruch auf Bildungsfreistellung im Freistaat
Sachsen (Sächsisches Bildungsfreistellungsgesetz – SächsBFG)**

Volksantrag „5 Tage Bildungszeit für Sachsen“

Gesetz über den Anspruch auf Bildungsfreistellung im Freistaat Sachsen (Sächsisches Bildungsfreistellungsgesetz – SächsBFG)

Vom ...

Der Sächsische Landtag hat am ... das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, einschließlich der Studentinnen und Studenten, die einen dualen Studiengang absolvieren;
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 1 des Gesetzes vom 4. Januar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 10) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten und der ihnen Gleichgestellten;
4. Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 1 des Sächsischen Beamtengesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung;
5. Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Sinne des § 2 des Sächsischen Richtergesetzes vom 4. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 446, 451), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung;
6. die in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen.

(3) Für den Begriff der Weiterbildung gelten die Vorgaben gemäß § 2 des Weiterbildungsgesetzes vom 29. Juni 1998 (SächsGVBl. S. 270), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (SächsGVBl. S. 705) geändert worden ist.

(4) Ehrenamtliche Tätigkeiten im Sinne dieses Gesetzes sind Tätigkeiten, die in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens oder in sonstigem besonderen Gemeinwohlinteresse ausgeübt werden. Das für Arbeit zuständige Staatsministerium regelt die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, durch Rechtsverordnung.

§ 2

Anspruch auf Bildungsfreistellung

- (1) Die im Freistaat Sachsen Beschäftigten, deren Beschäftigungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber länger als sechs Monate bestanden hat, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Weiterbildung sowie der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (Bildungsfreistellung). Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten soll die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements fördern.
- (2) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich auf fünf Arbeitstage in einem Kalenderjahr. Arbeitet die oder der Beschäftigte regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche, erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend.
- (3) Die oder der Beschäftigte kann Bildungsfreistellungstage aus dem folgenden Kalenderjahr in das laufende Kalenderjahr übertragen.
- (4) Im Falle des Arbeitsplatzwechsels muss sich die oder der Beschäftigte die in demselben Kalenderjahr einschließlich der im Vorgriff auf das folgende Kalenderjahr vom bisherigen Arbeitgeber bereits gewährte Bildungsfreistellung anrechnen lassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der oder dem Beschäftigten eine Bescheinigung über die gewährte Bildungsfreistellung auszuhändigen.
- (5) Freistellungen, die aufgrund tarifvertraglicher Regelungen, betrieblicher Vereinbarungen sowie sonstiger vertraglicher oder betrieblicher Regelungen für Zwecke der Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes gewährt wurden, werden auf den Anspruch auf Bildungsfreistellung nach Absatz 2 angerechnet, soweit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.
- (6) Freistellungen, die aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen für Zwecke der Weiterbildung sowie der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten gewährt werden, werden auf den Anspruch auf Bildungsfreistellung nach Absatz 2 nicht angerechnet.

§ 3

Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung

- (1) Eine Bildungsfreistellung nach diesem Gesetz kann nur für anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen gemäß § 5 beansprucht werden. Die Teilnahme an einer anerkannten Weiterbildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der oder des Anspruchsberechtigten.
- (2) Die Inanspruchnahme und der Zeitraum der Bildungsfreistellung soll dem Arbeitgeber so früh wie möglich, möglichst jedoch sechs Wochen vor Beginn der gewünschten Freistellung schriftlich mitgeteilt werden.
- (3) Der Mitteilung nach Absatz 2 ist der Nachweis der Anerkennung nach § 5, des Inhalts und Zeitraums der Weiterbildungsveranstaltung beizufügen. Nach Beendigung der Weiterbildungsveranstaltung ist dem Arbeitgeber eine Teilnahmebestätigung vorzulegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 erforderlichen Bescheinigungen sind den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Weiterbildungsveranstaltung von der Veranstalterin oder dem Veranstalter unentgeltlich auszustellen.
- (4) Die Bildungsfreistellung kann versagt werden, wenn ihr in dem beantragten Zeitraum dringende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Dringende betriebliche oder dienstliche Belange liegen auch dann vor, wenn im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel

der Beschäftigten des Arbeitgebers eine Bildungsfreistellung nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt. Dringende betriebliche oder dienstliche Belange können bei den zu ihrer Ausbildung Beschäftigten sowie Studentinnen und Studenten, die in einem dualen Studiengang immatrikuliert sind, nicht geltend gemacht werden.

(5) Versagt der Arbeitgeber die Freistellung, ist dies der oder dem Beschäftigten innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Mitteilung nach Absatz 2 schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Erfolgt die Versagung der Freistellung nicht formgerecht innerhalb dieser Frist, gilt die Freistellung als erteilt.

(6) Ist die Bildungsfreistellung für das laufende Kalenderjahr versagt worden, wird der Freistellungsanspruch auf das folgende Kalenderjahr übertragen.

§ 4

Bildungsfreistellungsentgelt, Verbot der Erwerbstätigkeit

(1) Für die Berechnung des Bildungsfreistellungsentgeltes und im Falle der Erkrankung während der Bildungsfreistellung gelten die §§ 9, 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, entsprechend. Eine Abgeltung der Bildungsfreistellung findet nicht statt.

(2) Während der Bildungsfreistellung darf die oder der Beschäftigte keine dem Zweck dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 5

Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen

(1) Weiterbildungsveranstaltungen, die von Schulen in öffentlicher Trägerschaft im Freistaat Sachsen, von anerkannten oder genehmigten Schulen in freier Trägerschaft im Freistaat Sachsen, von der Bundes- oder Landeszentrale für politische Bildung, von der Deutschen Richterakademie, von Hochschulen oder Berufsakademien durchgeführt werden, gelten als anerkannt.

(2) Weiterbildungsveranstaltungen, die von anerkannten Trägern, Einrichtungen, Landesorganisationen und Landesverbände der Weiterbildung sowie Volkshochschulen nach § 5 des Weiterbildungsgesetzes angeboten werden, gelten als anerkannt.

(3) Als anerkannt gelten auch Weiterbildungsveranstaltungen, die nach § 3 des Weiterbildungsgesetzes Gesundheitsfachberufe vom 4. November 2002 (SächsGVBl. S. 266), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Mai 2019 (SächsGVBl. S. 434) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, nach § 24 des Sächsischen Heilberufekammergesetzes vom 24. Mai 1994 (SächsGVBl. S. 935), das zuletzt durch das Gesetz vom 15. Dezember 2022 (SächsGVBl. S. 764) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 19 des Landesjugendhilfegesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. September 2008 (SächsGVBl. S. 578), das zuletzt durch die Verordnung vom 31. Januar 2023 (SächsGVBl. S. 64) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, anerkannte Einrichtungen anbieten.

(4) Weiterbildungsveranstaltungen, die aufgrund vergleichbarer Rechtsvorschriften anderer Bundesländer dort anerkannt worden sind, werden anerkannt.

(5) Die Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen, die nicht unter die Absätze 1 bis 4 fallen, erfolgt durch das für Arbeit zuständige Staatsministerium.

§ 6

Anerkennungsverfahren

(1) Der Antrag auf Anerkennung einer Weiterbildungsveranstaltung ist von der Bildungseinrichtung schriftlich einzureichen. Der Antrag kann auf Einzelanerkennung oder Typenanerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen gerichtet sein. Weiterbildungsveranstaltungen werden anerkannt, wenn:

1. sie der Weiterbildung oder der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten im Sinne dieses Gesetzes dienen;
2. sie mindestens einen Tag in Block- oder Intervallform und in der Regel je Tag sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten umfassen;
3. sie von der Bildungseinrichtung in geeigneter Weise bekannt gemacht werden;
4. sie der organisatorischen und fachlich-pädagogischen Durchführung der Bildungseinrichtung unterliegen, die die Anerkennung beantragt, und die Bildungseinrichtung durch ihre Ausstattung, Lehrkräfte, Bildungsziele und die Qualität ihrer Bildungsarbeit eine sachgemäße Weiterbildung gewährleistet;
5. sie mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und mit der Verfassung des Freistaates Sachsen in Einklang stehen und
6. sie die Teilnahme unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung oder Institution ermöglichen.

(2) Die Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt grundsätzlich unbefristet. Sie kann widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen für eine Anerkennung nicht mehr vorliegen.

(3) Das für Arbeit zuständige Staatsministerium oder die von ihm beauftragte Behörde veröffentlichen in geeigneter Weise eine Liste der anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen.

(4) Das Nähere zur Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere zum Verfahren, zu Fristen, zu Aufbewahrungspflichten für Unterlagen und Dateien, die für die Anerkennungsanforderungen maßgeblich sind, zur Übertragung der Zuständigkeit auf eine Behörde und zur Schlichtung, regelt das für Arbeit zuständige Staatsministerium durch Rechtsverordnung; die Rechtsverordnung ist bis zum [einsetzen: Datum des ersten Tages des neunten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] zu erlassen.

§ 7

Evaluation und Beteiligung

(1) Das für Arbeit zuständige Staatsministerium evaluiert das Gesetz insbesondere mit Blick auf Inhalte, Formen, Dauer und teilnehmende Beschäftigte der Bildungsfreistellung. Es berichtet darüber mindestens einmal in der Legislaturperiode dem Landtag, erstmals zum Ende des dritten Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Die Einrichtungen der Weiterbildung oder Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, dem für Arbeit zuständigen Staatsministerium oder der beauftragten Behörde zu diesem Zweck Auskunft über Gegenstand, Verlauf sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer der anerkannten Veranstaltungen in nichtpersonenbezogener Form zu erteilen.

(2) Der Landesbeirat für Erwachsenenbildung ist zu allen Gesetzen, Rechtsverordnungen und Richtlinien, die den Regelungsbereich dieses Gesetzes berühren, zu hören.

§ 8

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung:

A. Im Allgemeinen

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits 1987 zur Notwendigkeit der Weiterbildung treffend formuliert: „Unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels wird lebenslanges Lernen zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse. Dem Einzelnen hilft die Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu bewältigen. Wirtschaft und Gesellschaft erhält sie die erforderliche Flexibilität, sich auf veränderte Lagen einzustellen. [...] Unter dem Gesichtspunkt des Gemeinwohls begegnet es auch keinen Bedenken, dass Bildungsurlaub nicht nur für berufsbildende, sondern auch für politisch bildende Veranstaltungen vorgesehen ist.“ (BVerfGE 77, 308. RN 109)

Die Grundlage für die gesetzliche Regelung der Bildungsfreistellung bildet das Übereinkommen 140 „Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Darin werden die Eckpunkte zur Regelung allgemeiner und beruflicher Weiterbildung festgelegt. Die Bundesrepublik Deutschland hat 1976 das ILO-Übereinkommen Nr. 140 ratifiziert, ist den Anforderungen jedoch bisher nicht nachgekommen. Aus diesem Grunde haben bis auf Bayern und Sachsen alle Bundesländer eigene Bildungsurlaubsgesetze bzw. Bildungsfreistellungsgesetze erlassen. Statistische Auswertungen der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung in anderen Bundesländern zeigen, dass die berechnete Inanspruchnahmequote bei geringen prozentualen Anteilen der (berechtigten) Beschäftigten liegt, was auch im internationalen Vergleich festzustellen ist (vgl. CEDEFOP 2012). So wird in Deutschland beispielsweise für Bremen im Jahr 2005 mit fünf Prozent die höchste Quote der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung berichtet (vgl. Robak/ Pohlmann/ Heidemann 2013), für Rheinland-Pfalz bezogen auf die Jahre 2015 und 2016 eine Quote von 2,1 Prozent gesamt in 2 Jahren ausgewiesen (Landesregierung Rheinland-Pfalz 2017, Drs. 17/3262) oder für Baden-Württemberg im Jahr 2017 eine Quote von rund 1,12 Prozent angenommen (Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg 2019).

B. Im Besonderen

zu § 1 – Begriffsbestimmungen

Es werden Begriffsbestimmungen, die zur Anwendung des Gesetzes notwendig sind, vorangestellt und definiert.

Der Begriff der Beschäftigten ist weiter als der der Arbeitnehmer, hier wird im Wesentlichen auf die weite Definition gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz zurückgegriffen. So gehören neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Angestellten auch Auszubildende, dual Studierende, Beschäftigte in Heimarbeit (vgl. § 2 Heimarbeitergesetz) und Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen dazu. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Menschen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages verpflichtet sind, ihre Arbeitskraft weisungsgebunden gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen. Der Begriff der Beschäftigten umfasst grundsätzlich auch Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

Ausgehend von der weiten Definition des Beschäftigten-Begriffs muss auch ein erweiterter Arbeitgeber-Begriff zu Grunde gelegt werden. Es sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Ausbildungsstellen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sowie Dienstherrn im Sinne des Sächsischen Beamtengesetzes umfasst.

Die Definitionen der Weiterbildung nach dem Sächsischen Weiterbildungsgesetz werden angewandt. Hierbei sind berufliche, politische sowie allgemeine und kulturelle Weiterbildung von besonderer Bedeutung. Die berufliche Weiterbildung soll dazu befähigen, sachgerecht auf die sich ständig wandelnden Anforderungen in der Berufs- und Arbeitswelt reagieren zu können. Sie dient der Erhaltung, Erneuerung, Verbesserung oder Erweiterung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten oder Fähigkeiten, mithin dem Erhalt des Arbeitsplatzes als auch der Wiedereingliederung in den Beruf sowie der Mobilität. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt.

Die politische Weiterbildung soll die Fähigkeit zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten fördern, zu kritischer Beurteilung gesellschaftlicher Zusammenhänge befähigen und Mitwirkungsmöglichkeit im politischen Leben verbessern. Sie soll zur Entwicklung toleranten Verhaltens gegenüber Andersdenkenden beitragen.

Die allgemeine und kulturelle Weiterbildung soll die selbstständige und verantwortliche Urteilsfähigkeit fördern und zur kreativen Auseinandersetzung mit kulturellen, religiösen, sozialen, gesundheitlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Problemen und Entwicklungen sowie zu deren Bewältigung anregen. Darunter sind alle aktiven, aber nicht direkt berufsbezogenen Bildungsmaßnahmen zu verstehen, die der Aneignung grundlegender Erkenntnisse und Schlüsselqualifikationen dienen. Dazu zählen beispielsweise Sprachkurse, die Gesundheits- und die künstlerisch-kulturelle Bildung, Kurse zum Umweltschutz oder zu Rechtsfragen.

Auch wenn die Qualifizierung zur Ausübung eines Ehrenamtes unter allgemeiner und kultureller Weiterbildung subsummiert werden kann, wird sie besonders herausgestellt, um die Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu unterstreichen und entsprechenden Qualifizierungsbedarfen im Ehrenamt gerecht zu werden. Per Rechtsverordnung sollen die Bereiche näher bestimmt werden, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, dabei sind insbesondere Brandschutz, Rettungsdienst, Katastrophenschutz, Sport, Kultur, Kinder, Jugend, Familien, Gleichstellung, Personalvertretung und gesellschaftlicher Zusammenhalt zu berücksichtigen.

Politische Bildung, berufliche Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten sollen auch die Gleichstellung der Geschlechter, die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung, die Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und die Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fördern.

zu § 2 – Anspruch auf Bildungsfreistellung

Anspruch auf Bildungsfreistellung haben alle im Freistaat Sachsen Beschäftigte. Analog zum Erholungsurlaub nach § 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) ist eine Wartezeit von sechs Monaten vorgesehen.

Die Absätze 2 und 3 regeln den Umfang des Anspruchs auf Bildungsfreistellung. Danach haben Beschäftigte Anspruch auf Gewährung einer bezahlten Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen bezogen auf ein Kalenderjahr. Umfasst die Weiterbildungsmaßnahme mehrere Veranstaltungen oder erstreckt sich über mehrere Tage, kann im Vorgriff auf das folgende Kalenderjahr eine Zusammenlegung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung erfolgen, somit werden zehn Tage in zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren gewährt. Wurde der Anspruch auf Bildungsfreistellung im laufenden Kalenderjahr nicht ausgeschöpft, findet keine Übertragung ins Folgejahr statt.

Den Besonderheiten bei Beschäftigungsverhältnissen mit mehr oder weniger als fünf Wochenarbeitstagen wird Rechnung getragen. Fällt die Bildungsfreistellung auf freie Tage aufgrund unregelmäßiger Arbeitszeit oder eines Schichtplanes, können der oder dem Beschäftigten diese Tage nicht als Freizeit gutgeschrieben werden. An diesen Tagen gilt keine Arbeitspflicht. Bruchteile eines Tages sollen zugunsten der oder des Beschäftigten aufgerundet werden.

Absatz 4 regelt den Ausschluss von Doppelansprüchen. Er entspricht der Regelung des § 6 BUrlG. Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Bescheinigung über die im laufenden Kalenderjahr einschließlich der im Vorgriff auf das folgende Kalenderjahr gewährte Bildungsfreistellung ausstellen.

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist ein Mindestanspruch. Absatz 5 gewährleistet, dass bestehende oder zukünftige Regelungen oder privatrechtliche Vereinbarungen, die eine Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung ermöglichen, von der Regelung dieses Gesetzes unberührt bleiben. Sie können auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet werden, sofern der oder die Beschäftigte sich für die Weiterbildungsmaßnahme frei entscheidet. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten für die Teilnahme an einer betrieblich oder dienstlich veranlassten Weiterbildung freistellt, kann der Arbeitgeber dies bis zum vollen Umfang auf den Anspruch auf Bildungsfreistellung nach diesem Gesetz anrechnen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Weiterbildung dem Zweck im Sinne dieses Gesetzes dient und ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Die Anrechnung erfolgt nicht automatisch, der Arbeitgeber muss sie vornehmen.

Absatz 6 stellt klar, dass Regelungen anderer Gesetze, die eine Freistellung für Qualifizierung oder Weiterbildung vorsehen, unberührt bleiben. Dies trifft insbesondere auf die Regelungen nach dem Sächsischen Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz zu.

zu § 3 – Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung

In Absatz 1 wird geregelt, dass Bildungsfreistellung nur für anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen beansprucht werden kann. Zudem wird klargestellt, dass die Auswahl der Weiterbildungsveranstaltung nur bei den Beschäftigten liegt.

Die Absätze 2 bis 6 regeln das Verfahren zu Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung. Absatz 2 regelt die Frist innerhalb derer die oder der Beschäftigte dem Arbeitgeber anzeigen soll, wann sie oder er eine Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen will. Vom Grundsatz der Sechs-Wochen-Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen oder in Härtefällen abgewichen werden. Auch bei kurzfristiger Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung, bspw. durch kurzfristig freiwerdende Plätze, kann die Frist unterschritten werden. Werden Veranstaltungen in zeitliche Blöcke unterteilt, handelt es sich um eine einheitliche Veranstaltung. Die Mitteilung der oder des Beschäftigten und die Freistellung erfolgen in diesem Fall gleichzeitig für alle Blöcke vor Beginn des ersten Blocks.

Dem Antrag auf Bildungsfreistellung ist gemäß Absatz 3 Satz 1 der Nachweis der Anerkennung der Weiterbildungsveranstaltung beizufügen. Der Arbeitgeber ist zudem über die Inhalte, den Zeitraum und den Veranstalter der Weiterbildungsveranstaltung zu informieren. Er hat damit die Möglichkeit, die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung zu prüfen. Gemäß Absatz 3 Satz 2 müssen die Beschäftigten die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung nachweisen. Absatz 3 Satz 3 stellt sicher, dass die Beschäftigten die dafür erforderlichen Bescheinigungen unentgeltlich ausgehändigt bekommen.

Der Arbeitgeber kann nach Absatz 4 Satz 1 die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung versagen, wenn dringende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Die Formulierung entspricht § 7 Absatz 1 BUrlG. Dringende betriebliche oder dienstliche Belange liegen auch vor, wenn Urlaubsansprüche anderer Beschäftigter entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Hat bereits mehr als ein Drittel der Beschäftigten eine nach diesem Gesetz gewährte Bildungsfreistellung in Anspruch genommen oder wurde mehr als einem Drittel der Beschäftigten eine Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung für das laufende Kalenderjahr genehmigt, ist von dringenden betrieblichen Belangen auszugehen, die dem Anspruch entgegenstehen (Satz 2). Satz 3 stellt sicher, dass die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie dual Studierende jederzeit eine Bildungsfreistellung beanspruchen können.

Absatz 5 regelt Frist und Form der Freistellungsverweigerung. Schweigt der Arbeitgeber, verweigert die Freistellung nur mündlich, ohne Angabe von Gründen oder nicht fristgerecht, gilt die Bildungsfreistellung als genehmigt.

Absatz 6 stellt sicher, dass im Fall einer nicht genehmigten Freistellung der Anspruch ins Folgejahr übertragen werden kann. Der oder dem Beschäftigten stehen dann zehn Tage Bildungsfreistellung zu, welche prioritär zu genehmigen sind.

zu § 4 – Bildungsfreistellungsentgelt, Verbot der Erwerbstätigkeit

Zur Berechnung des Bildungsfreistellungsentgelts und für den Fall der Erkrankung während der Bildungsfreistellung wird auf die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes verwiesen. Zudem wird das Verbot der Erwerbstätigkeit während der Bildungsfreistellung geregelt.

zu § 5 – Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen

Gemäß Absatz 1 sind Weiterbildungsveranstaltungen von Bildungseinrichtungen, die unter staatlicher Aufsicht stehen und über eigene Qualitätssicherungsinstrumente verfügen, anerkannt, dazu zählen Schulen in öffentlicher Trägerschaft, anerkannte oder genehmigte Schulen in freier Trägerschaft (vgl. § 3, 4, 9 und 11 SächsFrTrSchulG, wobei freie Unterrichts- und Erziehungseinrichtungen gemäß § 12 SächsFrTrSchulG hier ausgenommen sind), die Bundeszentrale für politische Bildung, die Sächsische Landeszentrale für politische Bildung und die Landeszentralen für politische Bildung der anderen Bundesländer, die Deutsche Richterakademie, Hochschulen und Berufsakademien. Des Weiteren sind Weiterbildungsveranstaltungen von staatlich anerkannten Trägern und Einrichtungen, deren Anerkennungsverfahren in anderen Fachgesetzen geregelt ist, ebenso anerkannt. Um zur Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern beizutragen und doppelte Anerkennungen zu vermeiden, wird in Absatz 4 geregelt, dass Weiterbildungsveranstaltungen, die auf Grund vergleichbarer Vorschriften anderer Bundesländer anerkannt wurden, ebenso im Freistaat Sachsen anerkannt sind. Sollten Zweifel hinsichtlich einer Anerkennung und Vergleichbarkeit bestehen, können im Schlichtungsverfahren die in § 6 Absatz 1 definierten Mindestkriterien entsprechend herangezogen werden.

Absatz 5 stellt klar, dass Weiterbildungsveranstaltungen, die nicht unter die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 4 fallen, anerkannt werden können. Die für die Anerkennung zuständige Stelle ist das für Arbeit zuständige Staatsministerium oder eine von ihm beauftragte Behörde. Das Anerkennungsverfahren wird in § 6 näher beschrieben und bleibt in der weiteren Ausgestaltung einer Rechtsverordnung vorbehalten.

zu § 6 – Anerkennungsverfahren

Absatz 1 regelt das Verfahren und die Voraussetzungen, unter denen eine Weiterbildungsveranstaltung, die nicht unter die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 bis 4 fällt, anerkannt werden kann. Das für Arbeit zuständige Staatsministerium oder eine von ihm beauftragte Behörde prüft die Voraussetzungen des Absatz 1 Satz 3 und stellt somit sicher, dass Beschäftigte nur für solche Weiterbildungen freigestellt werden, die von dem Zweck des Gesetzes umfasst sind. Durch die Anerkennung der Veranstaltung ist die umfassende Prüfung der Voraussetzungen des Anspruchs auf Bildungsfreistellung durch den Arbeitgeber erlässlich. Die Anerkennung kann auf Einzelanerkennung oder Typenanerkennung gerichtet sein. Bei letzterer können Veranstaltungen innerhalb von zwei oder mehr Jahren in gleicher Art und Weise wiederholt werden, ohne dass dazu eine erneute Anerkennung notwendig ist. Gemäß Absatz 1 Satz 3 Nummer 2 setzt die Anerkennung voraus, dass die Weiterbildung mindestens einen Tag in Block- oder Intervallform und in der Regel durchschnittlich sechs Unterrichtsstunden je 45 Minuten umfasst. Vorgaben zur Art der Weiterbildungsveranstaltung werden nicht gemacht, womit Online-, Hybrid- und Präsenz-Formate möglich sind. Die sachgemäße Weiterbildung nach Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 kann beispielsweise durch ein Gütesiegel etwa nach dem Gütesiegelverbund Weiterbildung, EFQM, ISO 9000 ff. und LQW oder gleichwertig nachgewiesen werden. Voraussetzung für die Anerkennung als Weiterbildungsveranstaltung ist nach Absatz 1 Satz 3 Nummer 6 unter anderem, dass die Teilnahme nicht von einer Zugehörigkeit in einer der aufgezählten Vereinigung oder Institution abhängig ist; dies schließt die Anerkennung von Veranstaltungen in der Trägerschaft solcher Vereinigungen oder Institutionen jedoch nicht aus. In Absatz 2 wird klargestellt, dass eine Anerkennung widerrufen werden kann, wenn die notwendigen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

Absatz 3 regelt, dass die anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise veröffentlicht werden. Über diese Liste werden die Veranstaltungen transparent gemacht und erhalten die Beschäftigten einen Überblick.

Absatz 4 ermächtigt das für Arbeit zuständige Staatsministerium das Nähere zur Anerkennung zu regeln. Es ist verpflichtet die Rechtsverordnung binnen neun Monaten zu erlassen, damit das Gesetz mangels Durchführungsbestimmungen und anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen nicht ins Leere läuft. Abseits konkretisierender Verfahrensregelungen kann das zuständige Staatsministerium die Aufgabe des Anerkennungsverfahrens auf eine Behörde übertragen. Es ist zudem berechtigt, Regelungen zu Fragen der Schlichtung bspw. die Einberufung einer Schlichtungskommission, deren Zusammensetzung und Aufgaben zu regeln, um eine Instanz für Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu haben, die im Streitfall angerufen werden kann.

Zu § 7 – Evaluation und Beteiligung

Die Vorschrift regelt die Berichtspflicht des für Arbeit zuständigen Staatsministeriums gegenüber dem Landtag und verknüpft den Bericht mit einer Evaluation.

Ferner wird die Beteiligung des Landesbeirats für Erwachsenenbildung in Form eines Anhörungsrechts sichergestellt.

Zu § 8 – Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.