

Was bedeutet das neue Bildungszeitgesetz des Landes Baden-Württemberg (BzG BW) für kirchliche Mitarbeiter?

1. Das neue Bildungszeitgesetz

Was ist Inhalt des neuen Bildungszeitgesetzes, das zum 01.07.2015 in Kraft getreten ist?

Das Bildungszeitgesetz BW¹ normiert einen **gesetzlichen Mindestbildungsanspruch von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr** (bezogen auf eine 5-Tagewoche). Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend. Der Arbeitgeber² hat die Arbeitnehmer während der Bildungszeit unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.

Es besteht eine **Wartezeit** von 12 Monaten und es ist ein **schriftlicher Antrag** erforderlich, der spätestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme gestellt werden muss. Der Arbeitgeber muss über den Antrag unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme entscheiden. Er kann den Antrag nur ablehnen, wenn **dringende betriebliche Belange**³ im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen. Als dringender betrieblicher Belang gilt z.B., wenn am 1. Januar eines Jahres bereits 10% der Beschäftigten den zustehenden Bildungsurlaub genommen haben oder er bewilligt wurde oder der Betrieb ohne die Auszubildenden weniger als 10 Beschäftigte hat. Eine Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.⁴

Antragsberechtigt sind Arbeitnehmer, Beamte, in Heimarbeit Beschäftigte (und diesen gleichgestellte Personen), sowie Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule BW. Für Auszubildende und dual Studierende ist der Anspruch auf Bildungsurlaub eingeschränkt. Er beträgt fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildung und gilt nur für die politische und ehrenamtliche Weiterbildung. Für Lehrer erfolgt die Freistellung nur in der unterrichtsfreien Zeit (§ 3 Abs. 3).

¹ Gesetzestext mit Begründung und Merkblätter: www.bildungszeitgesetz.de

² Aus Gründen der Vereinfachung und leichten Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

³ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch“ unter Info, A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

Bundesurlaubsgesetz: www.gesetze-im-internet.de/burlg

⁴ § 7 Abs. 1 – 4 BzG BW

Für alle anderen Antragsberechtigten normiert das Bildungszeitgesetz einen Anspruch auf **berufliche** oder **politische** Weiterbildung sowie auf Qualifizierung zur Wahrnehmung **ehrenamtlicher** Tätigkeiten.

- **Berufliche Weiterbildung:** Das sind alle Maßnahmen, die den Beschäftigten ermöglichen, ihre berufsbezogenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten zu erhalten, erneuern, verbessern oder erweitern (§ 1 Abs. 3).
- **Politische Weiterbildung:** Das sind Maßnahmen, die zur Teilhabe und zur Mitwirkung am politischen Leben befähigen (§ 1 Abs. 4), beispielsweise Teilnahme an Tagungen oder Lehrgängen, die staatsbürgerlichen Zwecken dienen oder an denen ein öffentliches Interesse besteht.⁵
- **Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten:** Das sind alle Maßnahmen, die der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements dienen (§ 1 Abs. 5). Das Land BW wird eine Rechtsverordnung schaffen, die voraussichtlich zum 01.01.2016 in Kraft treten soll und näher bestimmt, für welche Qualifizierungsmaßnahmen die Bildungszeit für ehrenamtliche Tätigkeit gelten soll.

Die Maßnahmen müssen von anerkannten Bildungseinrichtungen angeboten werden.⁶

Zu beachten ist, dass **andere bezahlte Freistellungsansprüche**, die einen Anspruch auf Weiterbildung im Sinne des Bildungszeitgesetzes gewähren, auf den Mindestbildungszeitanspruch **angerechnet** werden (§ 5 Abs. 2 Satz 1).

Sinn und Zweck der Anrechnung ist, dass durch das Bildungszeitgesetz keine weiteren Ansprüche hinzukommen sollen, sondern lediglich ein gesetzlicher Mindestanspruch auf Weiterbildung sichergestellt wird.

Nur Weiterbildungsmaßnahmen, die überwiegend im Interesse des Arbeitgebers liegen, wie beispielsweise Weiterbildungen zur Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder Weiterbildungen, die überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienen, werden nicht angerechnet (§ 5 Abs. 2 Satz 2).

Somit ist zu prüfen, inwiefern beispielsweise die **AVO und die AVR Caritas** Ansprüche auf Fort- und Weiterbildung gewährleisten, die den Anspruch auf Bildungszeit nach dem BzG BW mindert oder sogar entfallen lassen.

Zuständig für alle Fragen zum BzG BW ist das Regierungspräsidium Karlsruhe.⁷ Eine Übertragung der Bildungszeit auf das Folgejahr ist nicht möglich (§ 3 Abs. 5).

⁵ Kutzki, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht (öAT) 2015, Seite 137

⁶ Liste anerkannter Bildungsträger: www.bildungszeitgesetz.de

⁷ www.bildungszeitgesetz.de

2. AVO und AVR Caritas

Inwiefern haben Mitarbeiter nach der AVO⁸ oder den AVR Caritas Anspruch auf Fort- und Weiterbildung unter Fortzahlung der Vergütung?

a) Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg

Gemäß **§ 7 Abs. 2 AVO** haben Beschäftigte einen Anspruch auf ein **regelmäßiges Gespräch** mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, inwiefern Qualifizierungsbedarf besteht. Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern und dienen der Personalentwicklung (Abs. 1).

Es ist festgelegt, dass auch während der **Elternzeit** und während eines **Sonderurlaubs** Beschäftigte einen Anspruch auf Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme **bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr** haben, sofern die Maßnahmen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nützlich sind und der Dienstgeber das dienstliche Interesse vorab schriftlich bestätigt (Abs. 3). Die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme nach Abs. 1 trägt der Dienstgeber.

Inwiefern ein Anspruch auf Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst besteht, ist in der **Anlage 7b) bb) zur AVO** geregelt (Ordnung für die Fort- und Weiterbildung Erzieher). Für Gemeinde- und Pastoralreferenten gelten die **Fortbildungsrichtlinien** für pastorale Mitarbeiter.⁹ Für alle anderen Mitarbeiter ist die **Anlage 7b) aa) zur AVO** maßgebend (Rahmenordnung für die Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter) und z.B. für Lehrer die Regelungen für Landesbeamte.

Verpflichtende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden vom Dienstgeber angeordnet und die Zeit der Teilnahme ist Arbeitszeit. Die Kosten einschließlich der Reisekosten trägt der Dienstgeber.

Für die Teilnahme an **förderlichen** Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen **kann** der Dienstgeber bezahlte Freistellung **bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr** gewähren, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. Auf Antrag werden die notwendigen Kosten der Teilnahme einschließlich der Reisekosten mit in der Regel 50 % vom Dienstgeber bezuschusst.¹⁰

Nach **§ 34 Abs. 5 Satz 1 AVO** erhalten Beschäftigte, die auf eigenen Antrag an für die Berufsausbildung geeigneten und **förderlichen Maßnahmen** der Fort- und Weiterbildung

⁸ www.diaga-mav-freiburg.de, Rubrik „AVO“

⁹ Siehe Amtsblatt 16/2002, Seite 289 ff der Erzdiözese Freiburg: Richtlinien zur Regelung der Fort- und Weiterbildung, Zusatzausbildung, Praxisberatung und Exerzitien für pastorale Mitarbeiter

¹⁰ § 20 Anlage 7b aa) zur AVO, § 10 Abs. 2 Anlage 7b bb) zur AVO

teilnehmen, bezahlte Freistellung **bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr**, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.¹¹

Mit Einverständnis des Dienstgebers ist dieser Fort- und Weiterbildungsanspruch auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

Außerdem kann ein Dienstgeber nach **§ 34 Abs. 4 Satz 1 AVO** in sonstigen dringenden Fällen eine bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen gewähren.

b) AVR Caritas:

Nach **§ 10 Abs. 6 AT** erhält ein Mitarbeiter **bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr** bezahlte Freistellung, wenn er mit Einverständnis des Dienstgebers an **fachlichen Fortbildungskursen** teilnimmt. Werden regelmäßig mehr als fünf Arbeitstage in der Woche gearbeitet, werden bis zu sechs Arbeitstage bezahlte Freistellung gewährt.

Nach **§ 10 Abs. 4 AT** kann aus anderen besonderen Anlässen als den in Absatz 2 a) - h) genannten Fällen eine bezahlte Arbeitsbefreiung **bis zu drei Tagen** gewährt werden.

Die Ansprüche nach § 10 Abs. 4 und 6 AT werden auf die Bildungszeit angerechnet.

Nach **§ 10a Abs. 1 AT** wird eine bezahlte Freistellung gewährt, wenn ein Mitarbeiter auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- und weitergebildet wird. Nach § 5 Abs. 2 S. 2 BzG BW erfolgt keine Anrechnung, wenn die Fortbildung überwiegend im Interesse des Dienstgebers erfolgt.

Die §§ 10, 10a des AT finden auch für die Mitarbeiter der Anlagen 30 bis 33 Anwendung.

Für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst gilt zudem die besondere Regelung des **§ 2a der Anlage 33** zur Qualifizierungszeit, die zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen zu gewähren ist. Es erfolgt keine Anrechnung auf die Bildungszeit.

3. Fazit:

Nach dem Bildungszeitgesetz BW tragen regelmäßig die Beschäftigten die **Kosten der Bildungsmaßnahme** und der Anreise. Nach der AVO und den AVR Caritas hat der Dienstgeber die notwendigen Kosten der Teilnahme und die Reisekosten ganz oder zumindest teilweise zu tragen.

AVO und AVR Caritas gewähren Ansprüche auf Fort- und Weiterbildungen mit bezahlter Freistellung für Bildungsmaßnahmen, die ganz oder teilweise zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben dienen und somit auf die **berufliche Fortbildung** ausgerichtet sind. Eine **politische** Weiterbildung oder eine Qualifizierung zur Wahrnehmung **ehrenamtlicher** Tätigkeiten werden von der AVO oder den AVR Caritas i.d.R. nicht erfasst.

¹¹ § 10 Abs. 2 Anlage 7b bb) zur AVO verweist auf § 34 Abs. 5 Satz 1 AVO

Bestehen **bezahlte Freistellungsansprüche** für Weiterbildungen im Sinne des Bildungszeitgesetzes nach der AVO bzw. den AVR Caritas, werden diese auf den Mindestbildungszeitenanspruch **angerechnet** (es sei denn die Weiterbildungen erfolgen überwiegend im Interesse des Dienstgebers, § 5 Abs. 2 Satz 1). Denn durch das Bildungszeitgesetz soll lediglich ein Anspruch auf Mindestbildungszeit gesichert werden. Es sollen keine weiteren Ansprüche hinzukommen.

Schöpft ein anrechenbarer Fort- und Weiterbildungsanspruch nach der AVO bzw. den AVR Caritas die fünf Tage des Bildungszeitgesetzes nicht aus, kann noch ein Anspruch auf Bildungszeit geltend gemacht werden. Beispiel: Ein Mitarbeiter nimmt über die AVO bzw. AVR Caritas an einer 3-tägigen beruflichen Fort- und Weiterbildung teil (die angerechnet wird) und stellt für die restlichen zwei Tage einen Antrag auf Bildungszeit für eine ehrenamtliche Qualifizierung nach dem BzG BW. Die beiden Fortbildungen zusammen schöpfen die fünf Tage des Bildungszeitgesetzes aus.

Der Mindestbildungsanspruch nach dem Bildungszeitgesetz BW ist für kirchliche Mitarbeiter nur dann relevant, wenn für die gewünschte Bildungsmaßnahme nach der AVO oder den AVR Caritas, kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Für berufliche Weiterbildungen sind die AVO und AVR Caritas günstiger.

Besonderheit: Eine Fortbildung, die überwiegend im Interesse des Dienstgebers liegt (z.B. § 10a Abs. 1 AT) oder zusätzlich zu gewähren ist (z.B. § 2a der Anlage 33), wird auf die Bildungszeit nach dem BzG BW nicht angerechnet.

Praxis-Tipp:

Der Schulungsanspruch der MAV-Mitglieder nach § 16 MAVO besteht unabhängig von einem Anspruch auf Bildungszeit nach dem Bildungszeitgesetz BW. Es erfolgt keine Anrechnung!