

## **Kleine Anfrage**

**der Abg. Elke Brunnemer CDU**

**und**

## **Antwort**

**des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie, Frauen und Senioren**

### **Freistellungstage für ehrenamtliche Tätigkeiten**

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Inwiefern gibt es derzeit Regelungen für Sonderurlaub zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit?
2. Welche konkreten Möglichkeiten bestehen, um für persönliche Weiterbildung für das Ehrenamt freigestellt zu werden?
3. Welche Gesetzesregelungen bestehen, um für die ehrenamtliche Arbeit im Rahmen der Jugendarbeit freigestellt zu werden?
4. Gibt es auch Regelungen zur Freistellung für die berufliche Weiterbildung, die Übernahme politischer Ämter und die Pflege von Angehörigen?
5. Inwieweit fordert die Ehrenamtsstrategie des Landes eine Unterstützung von berufstätigen Ehrenamtlichen bei der Weiterbildung hinsichtlich der Änderungen im Bildungsfreistellungsgesetz?
6. Wo sieht sie noch Lücken, die im Bereich der Freistellung für ehrenamtliche Arbeit geschlossen werden müssten?
7. Inwiefern sind Änderungen im Bildungsfreistellungsgesetz geplant bzw. bis wann sollen diese erfolgen?

03. 12. 2013

Brunnemer CDU

## Begründung

Die Landesregierung sieht in ihrem Koalitionsvertrag für das Bildungsfreistellungsgesetz einen gesetzlichen Anspruch auf fünf zusätzliche bezahlte Urlaubstage für persönliche Weiterbildung vor. Die Kleine Anfrage soll klären, ob es hierzu konkrete Änderungen geben wird.

## Antwort

Mit Schreiben vom 3. Januar 2014 Nr. 25-0141.5/15/4430 beantwortet das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und dem Innenministerium die Kleine Anfrage wie folgt:

- 1. Inwiefern gibt es derzeit Regelungen für Sonderurlaub zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit?*
- 2. Welche konkreten Möglichkeiten bestehen, um für persönliche Weiterbildung für das Ehrenamt freigestellt zu werden?*

Bei den Regelungen für Sonderurlaub zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist auf die jeweiligen spezialgesetzlichen Regelungen über Freistellungsansprüche bei ehrenamtlicher Tätigkeit wie beispielsweise § 45 Absatz 1 a Satz 2 des Deutschen Richtergesetzes, § 32 Absatz 2 der Gemeindeordnung, § 26 Absatz 2 der Landkreisordnung, § 15 Absatz 1 des Feuerwehrgesetzes, § 13 Absatz 1 des Landeskatastrophenschutzgesetzes, § 3 Absatz 1 des THW-Helferrechtsgesetzes, § 29 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung sowie § 1 Absatz 1 des Gesetzes zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit (JArbEhrStärkG BW) hinzuweisen.

Beispielsweise ist in § 1 JArbEhrStärkG BW geregelt, dass den in Organisationen der Jugendarbeit ehrenamtlich tätigen Personen, die in einem Dienst-, Arbeits-, Ausbildungsverhältnis oder arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehen und das 16. Lebensjahr vollendet haben, zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen, Tagungen und Schulungsveranstaltungen der öffentlichen und anerkannten freien Träger der Jugendhilfe – hierzu gehören auch Lehrgänge zum Erwerb der Jugendleiter-Card – Freistellung zu gewähren ist. Der Umfang der Freistellung hierzu ist in § 2 JArbEhrStärkG BW geregelt. Die Freistellung kann bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr betragen.

- 3. Welche Gesetzesregelungen bestehen, um für die ehrenamtliche Arbeit im Rahmen der Jugendarbeit freigestellt zu werden?*

Um für die ehrenamtliche Arbeit im Rahmen der Jugendarbeit freigestellt zu werden, gilt das in den Fragen 1 und 2 bereits erwähnte Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit (JArbEhrStärkG BW) vom 20. November 2007. Es wurde vom Landtag am 7. November 2007 beschlossen.

- 4. Gibt es auch Regelungen zur Freistellung für die berufliche Weiterbildung, die Übernahme politischer Ämter und die Pflege von Angehörigen?*

Einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für berufliche Weiterbildung gibt es für Betriebsräte. Betriebsräte üben ihr Amt ehrenamtlich aus. Gemäß § 37 Absatz 7 Betriebsverfassungsgesetz hat jedes Mitglied des Betriebsrats für insgesamt drei Wochen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Voraussetzung ist, dass diese vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren als der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes Baden-Württemberg nach Beratung mit den

Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Bei der erstmaligen Übernahme des Amtes erhöht sich der Anspruch auf vier Wochen.

Für Personalratsmitglieder gilt § 47 a des Landespersonalvertretungsgesetzes. Mitglieder des Personalrats sowie die Ersatzmitglieder, die in abschbarer Zeit in den Personalrat eintreten oder regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

Für berufliche Weiterbildung kann unter den Voraussetzungen des § 71 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) in Verbindung mit § 29 Absatz 1 Nummer 3 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) in dem in § 29 Absatz 4 AzUVO bestimmten Umfang Sonderurlaub gewährt werden.

Regelungen in Bezug auf die Übernahme politischer Ämter finden sich im Abgeordnetengesetz (AbgG). Möglich sind hier unter anderem auch Freistellungen (vgl. zum Beispiel § 34 AbgG).

Für die Tätigkeit als Gemeinderat oder Kreisrat ist gemäß den Regelungen in § 32 Absatz 2 der Gemeindeordnung sowie § 26 Absatz 2 der Landkreisordnung die erforderliche freie Zeit zu gewähren. Hieran knüpft die Freistellungsregelung des § 71 Nummer 2 LBG in Verbindung mit § 29 Absatz 3 Nummer 1 AzUVO an.

Zum 1. Juli 2008 trat das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft. Das Gesetz hat das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Tritt die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen akut auf, hat jeder Beschäftigte Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht für maximal zehn Arbeitstage. Die Freistellung muss erforderlich sein, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Darüber hinaus haben Beschäftigte für die Pflege von nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für maximal sechs Monate. Dieser Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nach dem Pflegezeitgesetz nicht (§ 2 Absatz 3 PflegeZG). Er kann sich aber aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z. B. § 616 Bürgerliches Gesetzbuch) oder aufgrund einer Vereinbarung ergeben (z. B. ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung).

Nach dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) besteht für Beschäftigte die Möglichkeit einer bis zu zwei Jahren befristeten Reduzierung der Arbeitszeit zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts, der letztlich jedoch vom Beschäftigten zu Lasten eines in der Vorpflegephase aufgebauten Wert- oder Arbeitszeitguthabens oder, falls kein positives Guthaben vorhanden ist, durch einen entsprechenden Ausgleich in der Nachpflegephase erarbeitet werden muss.

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht vor, die Möglichkeiten des PflegeZG und des FPfZG unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln zu wollen sowie die kurzfristige Arbeitsverhinderung aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld zu koppeln.

Für den Beamtenbereich finden sich die Regelungen zur Pflegezeit in § 74 des Landesbeamtengesetzes.

Zur Pflege eines erkrankten Kindes besteht unter den in § 71 Nummer 2 LBG in Verbindung mit § 29 Absatz 2 AzUVO genannten Voraussetzungen die Möglichkeit der Freistellung. Ergänzend ist hier eine Freistellung nach § 29 Absatz 1 Nummer 1 AzUVO möglich. Dies entspricht im Wesentlichen den Freistellungsmöglichkeiten, wie sie auch § 45 SGB V vorsieht.

5. *Inwieweit fordert die Ehrenamtsstrategie des Landes eine Unterstützung von berufstätigen Ehrenamtlichen bei der Weiterbildung hinsichtlich der Änderungen im Bildungsfreistellungsgesetz?*

6. *Wo sieht sie noch Lücken, die im Bereich der Freistellung für ehrenamtliche Arbeit geschlossen werden müssten?*

Mit der „Engagementstrategie Baden-Württemberg“ sollen konkrete Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement und zur Aktivierung zusätzlicher Engagementpotenziale aufgezeigt werden. Aufgezeigt werden soll, wie es allen Menschen ermöglicht werden kann, sich selbst zu engagieren. Dabei sollen insbesondere engagementferne Gruppen in den Blick genommen werden. In diesem Zusammenhang soll auch das Engagement von Menschen verschiedener kultureller Hintergründe besonders berücksichtigt werden. Dabei wird Engagement als ein zentraler Aspekt der gleichberechtigten, selbstbestimmten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verstanden. Die „Engagementstrategie Baden-Württemberg“ soll auch dazu beitragen, neue Freiwillige zu gewinnen. Den Engagierten vor Ort, den Kommunen und freien Trägern in Baden-Württemberg soll ein ermöglichender Rahmen geboten werden, um bürgerschaftliches Engagement vor Ort auf- und auszubauen und Hemmnisse abzubauen.

Vor allem in der Ermöglichung des Mitarbeiterengagements durch Freistellung bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern („Volunteering“) wird ein wichtiges Handlungsfeld im Zusammenhang von Corporate Social Responsibility (CSR – „Unternehmerisches gesellschaftliches Engagement in Baden-Württemberg“) gesehen. Durch die zum Thema CSR in der Engagementstrategie erarbeiteten Empfehlungen sind auch in diesem Punkt weitergehende Impulse mit dem Ziel einer Sensibilisierung der Unternehmen zu erwarten.

Die Landesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag – in Anlehnung an die Gesetzgebung der meisten anderen Bundesländer – die Einführung einer bezahlten Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr angekündigt. Zunächst stand aber die Realisierung anderer Vorhaben im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft im Vordergrund, sodass bisher ein Einstieg in das Gesetzgebungsverfahren noch nicht erfolgt ist. Derzeit finden zwar Gespräche über die Ausgestaltung des Gesetzes statt, konkrete Festlegungen – bspw. auch hinsichtlich einer möglichen Berücksichtigung oder Nicht-Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten – gibt es aber noch nicht.

Außerdem sollen im Zuge der Umsetzung des „Zukunftsplan Jugend“ auch die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement verbessert werden.

7. *Inwiefern sind Änderungen im Bildungsfreistellungsgesetz geplant bzw. bis wann sollen diese erfolgen?*

Aktuell gibt es noch kein Bildungsfreistellungsgesetz für Baden-Württemberg. Der Erlass eines solchen Gesetzes soll im Laufe dieser Legislaturperiode erfolgen.

In Vertretung

Lämmle

Ministerialdirektor