

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Finanzen und Wirtschaft

zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 15/6403

Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW)

Beschlussempfehlung

Der Landtag wolle beschließen,

dem Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 15/6403 – zuzustimmen.

26. 02. 2015

Der Berichterstatter:

Claus Paal

Der Vorsitzende:

Karl Klein

Bericht

Der Ausschuss für Finanzen und Wirtschaft behandelt den Gesetzentwurf der Landesregierung – Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) – Drucksache 15/6403, in seiner 58. Sitzung am 26. Februar 2015.

Ein Abgeordneter der Fraktion der CDU führt aus, die CDU lehne den Gesetzentwurf der Landesregierung komplett ab. Wenn die Landesregierung ehrlich sei, räume sie ein, dass es sich beim Bildungszeitgesetz um ein Geschenk an die Gewerkschaften handle, das vollständig die Arbeitgeber zahlten.

Bayern und Sachsen hätten kein Bildungszeitgesetz und seien erfolgreicher als Baden-Württemberg. Dies müsse auffallen. Die Landesregierung folge mit dem Bildungszeitgesetz falschen Vorbildern, dem Mittelmaß, anstatt dafür zu sorgen, dass Baden-Württemberg an der Spitze bleibe.

Die Kosten, die aus dem Bildungszeitgesetz resultierten, stellten für die großen Unternehmen mit Sicherheit kein existenzgefährdendes Problem dar, wohl aber für

Ausgegeben: 22. 04. 2015

1

die kleinen und mittelständischen Unternehmen. Die wahren Kosten, die anfielen, seien vielleicht nicht einmal die direkten Lohnkosten. Der Umsatzausfall nehme sich schon höher aus.

Wer den Gesetzestext lese, erkenne sofort die Grauzonen, die damit geschaffen würden. Dadurch würden Unfrieden, Diskussionen, Gerede und Unsicherheiten erzeugt. Dies sei mit hohen Kosten verbunden. All dies seien Friktionen im betrieblichen Alltag und wahre Kosten, die dadurch entstünden.

Das Gesetz verleite zu Mitnahmeeffekten. Vielleicht sei dies auch beabsichtigt.

Ordnungspolitisch sei das Gesetz völlig falsch. Damit mische sich der Staat in die Tarifpartnerschaft ein. Wie sich gerade bei der Metall- und Elektroindustrie gezeigt habe, seien die Tarifpartner sehr wohl in der Lage, sich auch bei großen Konflikten sehr gut zu einigen. Die Tarifpartner hätten eine Vereinbarung für diejenigen getroffen, die Weiterbildung nötig hätten, nämlich für die Schwächeren, und nicht pauschal für alle.

Die CDU sehe in dem Gesetz auch eine Verletzung der sozialen Marktwirtschaft. Als kritisch erachte sie, dass mit dem Gesetz im Grunde ein Kulturwechsel, ein Systemwechsel in der Wirtschaftspolitik stattfinde hin zu staatlicher Einmischung statt einer erfolgreichen Tarifpartnerschaft.

Baden-Württemberg sei führend beim Thema Weiterbildung. Die Unternehmen hier leisteten in dieser Hinsicht schon mehr als die in anderen Bundesländern.

Das Land sei auch Vorbild beim ehrenamtlichen Engagement. Im Übrigen verfüge Baden-Württemberg schon seit 2007 über ein Ehrenamtsgesetz, das auch eine unbezahlte Freistellung vorsehe. Auch hier bestehe also bereits eine Regelung.

Unternehmen engagierten sich heute sehr stark freiwillig. Da das Geld nur einmal ausgegeben werden könne, bestehe die Gefahr, dass diese Freiwilligkeit unter Umständen eingeschränkt werde.

Das Land wolle ein Gesetz verabschieden, ohne die Kosten zu kennen, die es bei den Kommunen und den Unternehmen verursache. Dies betrachte er als kritisch, auch wenn sich die Kosten schwer errechnen ließen.

Nach § 5 Absatz 2 des Gesetzentwurfs würden Weiterbildungsmaßnahmen, die einem überwiegend betriebsinternen Erfordernis dienten, nicht auf den Bildungszeitanspruch angerechnet. Er frage, wer entscheide, wann ein überwiegend betriebsinternes Erfordernis vorliege, wenn es über diese Frage zu einem Streit zwischen dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer auf der einen und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite komme. Er greife in diesem Zusammenhang wahllos das Beispiel der Schulung eines Mitarbeiters auf eine Werkzeugmaschinensteuerung heraus. Dies sei vielleicht eine spezifischere Maschine für das betreffende Unternehmen, doch sei die Steuerung in Tausenden von Betrieben die gleiche. Schon hierbei werde darüber diskutiert, ob es sich bei der angesprochenen Schulung um ein überwiegend betriebsinternes Erfordernis handle.

Ein Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft teilt mit, wenn eine Direktionsbefugnis des Arbeitgebers bestehe, wonach eine Weiterbildungsmaßnahme für den Beschäftigten zu veranlassen sei, stelle dies ein betriebsinternes Erfordernis dar, das im Prinzip keine Anrechenbarkeit zulasse.

Abgrenzungsschwierigkeiten ließen sich bei diesem Sachverhalt nicht ausschließen. Ein formelles Schlichtungsverfahren oder Ähnliches sei nicht vorgesehen. Sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einigen können, stehe das Regierungspräsidium Karlsruhe, über welches das Ganze abgewickelt werde, Rede und Antwort. Auch würden Informationen zu häufig gestellten Fragen gegeben. Als letzte Möglichkeit bliebe noch, den Weg über die Arbeitsgerichtsbarkeit zu beschreiten.

Der Abgeordnete der Fraktion der CDU fährt fort, in § 5 Absatz 1 Satz 2 sei u. a. von Einzelverträgen die Rede. Zum Thema Weiterbildung müsse in Zukunft also

jeder Arbeitgeber mit jedem Arbeitnehmer schriftlich einen Einzelvertrag abschließen. Dies verursache einen erheblichen bürokratischen Aufwand. Ihn interessiere, ob es nicht sinnvoller wäre, von sonstigen und individuellen Abreden zu sprechen.

Der Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft erklärt, ein Einzelvertrag bestehe aus zwei übereinstimmenden Willenserklärungen. Dazu sei keine Schriftform erforderlich. Dies könne vielmehr durchaus auch mündlich erfolgen.

Der Abgeordnete der Fraktion der CDU bittet um Auskunft, ob ein Arbeitgeber bereits erteilte Bewilligungen zur Inanspruchnahme von Bildungszeit wieder zurücknehmen könne, wenn sich im Laufe des Jahres ein dringender betrieblicher Weiterbildungsbedarf ergebe.

Der Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft gibt bekannt, in § 7 Absatz 6 des Gesetzentwurfs sei geregelt, wann eine Bewilligung zurückgenommen werden könne. Diese Vorschrift laute:

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.

Darunter würde das, was sein Vorredner angesprochen habe, zunächst einmal nicht fallen.

Der Abgeordnete der Fraktion der CDU bringt vor, dies bedeute, der Arbeitgeber könne eine betrieblich notwendige Weiterbildungsmaßnahme unter Umständen nicht mehr durchführen, weil dafür aufgrund bereits genehmigter Anträge kein Geld mehr vorhanden sei.

Er gehe nun einmal von der Annahme aus, ein Arbeitgeber plane im Jahr für 15 % seiner Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienten, und berücksichtige dies im Budget. Solche Maßnahmen seien zu Beginn eines Jahres logischerweise weder bestellt noch organisiert. Ihn interessiere, ob der Arbeitgeber dann Anträge auf Inanspruchnahme von Bildungszeit ablehnen könne. Nach dem Wortlaut des Gesetzentwurfs müsse der Arbeitgeber „unverzüglich“ entscheiden. Er (Redner) denke hierbei nicht an die großen, sondern wieder an die mittelständischen und kleineren Unternehmen.

Der Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft weist darauf hin, in § 7 des Gesetzentwurfs sei geregelt:

(2) Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann den Anspruch nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange im Sinne des § 7 Bundesurlaubsgesetz 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.

Ein Ablehnungsrecht bestehe also, wenn 10 % der den Beschäftigten am 1. Januar eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits bewilligt worden seien. Wenn der Arbeitgeber plane, in Zukunft Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, die aber aktuell weder beantragt noch bewilligt seien, besitze er kein Ablehnungsrecht.

Der Abgeordnete der Fraktion der CDU erwidert, ein Arbeitgeber habe in Zukunft also im Dezember die gesamte Weiterbildung für das Folgejahr zu planen und zu bestellen, sonst müsse er im Januar den eingehenden Anträgen zustimmen. Dies erachte er im Hinblick auf die betriebliche Praxis als schlimm.

Der Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft entgegnet, dies treffe so nicht zu. Ein Arbeitgeber könne die Weiterbildung weiterhin so planen, wie er es für richtig halte.

Der Abgeordnete der Fraktion der CDU merkt an, der Arbeitgeber habe im Januar aber die Anträge von 10 % der Belegschaft unverzüglich zu genehmigen. Er (Redner) appelliere dringend an die Regierungsfractionen, sich den Gesetzentwurf noch einmal anzusehen.

Der Abgeordnete verweist auf den Fall, dass ein Arbeitgeber bereits für 90 % seiner Belegschaft interne Weiterbildungen veranlasst habe. Er fügt hinzu, da der Arbeitgeber dies selbst gewollt und organisiert habe, lägen keine genehmigten Anträge von Arbeitnehmern vor. Er frage, ob der Arbeitgeber dann Anträge auf Inanspruchnahme von Bildungszeit ablehnen dürfe.

Der Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft legt dar, mit dem Bildungszeitgesetz werde eine Überforderungsklausel eingeführt. Danach bestehe ein Ablehnungsrecht, wenn bereits 10 % der den Beschäftigten zustehenden Bildungszeit genommen oder bewilligt worden seien. Wenn der Arbeitgeber jedoch auf freiwilliger Basis beruflich, auch betrieblich weiterbilde, habe dies mit dem Sinn und Zweck des Bildungszeitgesetzes nichts zu tun.

Der Abgeordnete der Fraktion der CDU macht darauf aufmerksam, in § 7 Absatz 4 des Gesetzentwurfs stehe die Formulierung: „unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung“. Diese Formulierung halte er für in sich widersprüchlich. Er bitte darum, zu präzisieren, was unter der aufgegriffenen Formulierung zu verstehen sei.

Der Vertreter des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft antwortet, „unverzüglich“ bedeute nicht, alles liegen und stehen zu lassen, sondern ohne schuldhaftes Zögern. So sei dies auch im Bürgerlichen Gesetzbuch definiert. Der Arbeitgeber habe durchaus die Möglichkeit, einen Antrag zu prüfen und gegebenenfalls anwaltlichen Rat einzuholen.

Ein Abgeordneter der Fraktion GRÜNE betont, das Bildungszeitgesetz ziele darauf, die Weiterbildungsbereitschaft im Land zu erhöhen. Es bestehe kein Dissens darüber, dass Weiterbildung heute notwendiger sei denn je.

Die Sorgen der Unternehmen im Zusammenhang mit dem Gesetz seien im Wesentlichen ausgeräumt. Es gehe vor allem um die berufliche Weiterbildung. Die vom Arbeitgeber angeordneten Weiterbildungen hätten Vorrang vor den Wünschen der Arbeitnehmer. Dies sei der wesentliche Punkt. Dann liege es bei den Unternehmen, ihre Mitarbeiter sinnvoll weiterzubilden.

Eingehend auf die Fragen seines Vorredners fährt er fort, wenn er für eine Ware Geld auf den Ladentisch lege, habe er einen Vertrag geschlossen, auch wenn dazu kein Wort gesprochen und nichts Schriftliches niedergelegt werde. Eine Absprache sei ein mündlicher Vertrag.

In § 7 Absatz 4 des Gesetzentwurfs stehe ausdrücklich, dass der Arbeitgeber spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung über den Antrag eines Beschäftigten auf Inanspruchnahme von Bildungszeit entscheide. Wenn ein Antrag also im Januar eingehe und die Maßnahme erst im September stattfinde, müsse der Arbeitgeber nicht noch im Januar oder im Februar entscheiden, sondern habe Zeit für eine Bewertung und dafür, eventuell eigene Vorschläge zu unterbreiten. Diese gingen dann vor.

Lehrkräfte dürften ihre Bildungszeit nur in der unterrichtsfreien Zeit in Anspruch nehmen. Wenn ein Bankenverband im Übrigen kein zertifizierter Träger von Bildungsmaßnahmen sei, scheidet eine Freistellung für eine Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen aus.

Ein Abgeordneter der Fraktion der FDP/DVP unterstreicht, die Stärke der baden-württembergischen Wirtschaft gehe auf die hervorragenden Unternehmer und ihre Beschäftigten zurück sowie auf die Weiterbildung. Dies habe bisher ohne staatliche Einmischung funktioniert, da den Unternehmen die Wichtigkeit der Weiterbildung bewusst sei und sie diese von sich aus für ihre Mitarbeiter durchführten. Dies habe offensichtlich auch der Wirtschaftsminister erkannt, von dem schon mehrfach darauf hingewiesen worden sei, dass nur ein geringer Teil der Beschäftigten die möglichen Freistellungen in Anspruch nehmen werde. Dies sei das beste Argument dafür, das Bildungszeitgesetz nicht zu verabschieden. Es sei unnötig.

Die Überforderungsregelungen, wie sie der Gesetzentwurf vorsehe, führten zu einem hohen bürokratischen Aufwand, wie sich anhand der Beispiele gezeigt habe, über die im Ausschuss heute diskutiert worden sei. Jeder, der in Baden-Württemberg eine Existenz gründen oder in Arbeitsplätze investieren wolle, werde sich bei solchen Gesetzen, wie sie die Landesregierung der Wirtschaft aufbürde, von diesem Standort abwenden.

Ein weiterer Abgeordneter der Fraktion der CDU bringt zum Ausdruck, Weiterbildung sei in der Tat wichtiger denn je. Baden-Württemberg gebe hierfür 4 Milliarden € aus und stehe damit an der Spitze aller Bundesländer.

Er halte es für anachronistisch, in einer Zeit, in der über Industrie 4.0 und Digital 2.0 gesprochen werde, ein Gesetz auf der Grundlage eines völkerrechtlichen Vertrags aus den Siebzigerjahren einzubringen. Zudem sei das Bildungszeitgesetz unvereinbar mit diesem völkerrechtlichen Vertrag. Letzterer regle nämlich ausdrücklich, dass auch kleine Unternehmen einzubeziehen seien. Somit müssten alle Arbeitnehmer das Recht auf Weiterbildung besitzen. Dies sei konsequent und stringent zu regeln. Nach dem Weiterbildungsgesetz jedoch hätten Arbeitgeber in Unternehmen mit weniger als zehn Personen das Recht, den Anspruch auf Bildungszeit abzulehnen. Diese merkwürdige differenzierte Auffassung von sozialer Gerechtigkeit halte er für falsch.

Der SPD gehe es nur um ein Konjunkturförderprogramm für die Gewerkschaften. In den jetzt vorgesehenen gesetzlichen Regelungen werde wieder das alte Umverteilungsdenken bei der SPD lebendig. Das Gesetz bringe der Wirtschaft an sich nichts. Auch den Arbeitnehmern nutze es relativ wenig.

Ein Abgeordneter der Fraktion der SPD hebt hervor, die Erfahrungen aus anderen Bundesländern, die schon lange über ein Bildungszeitgesetz verfügten, zeigten, dass die Ängste, die hier geschürt würden, unbegründet seien. Dort werde das Gesetz in der Regel gut umgesetzt.

Manche Arbeitgeber schätzten das Bildungszeitgesetz gerade im Hinblick auf das Ehrenamt. Zur Fachkräftesicherung im ländlichen Raum sei es für viele Arbeitgeber wichtig, dass ein gutes soziales Miteinander von Vereinen, Verbänden und Ähnlichem bestehe. Es werde in diesem Bereich immer schwieriger, Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen. Auch im Blick auf die Fachkräftesicherung auf dem Land sei das Bildungszeitgesetz durchaus sinnvoll.

Der Präsident des Rechnungshofs erklärt, ein obligatorischer Teil in jedem Gesetzentwurf seien Aussagen zu den Kosten und Folgen. Dazu finde sich in dem vorliegenden Gesetzentwurf bis auf einen allgemein gehaltenen und nicht belastbaren Abschnitt jedoch im Grunde nichts. Für die Wirtschaft werde die Landesregierung hierzu sicher im Anhörungsverfahren Hinweise und Daten erhalten haben. Das Gesetz betreffe aber auch das Land und die Kommunen als Arbeitgeber.

Bei einem Gesetz solchen Inhalts mit einem Freistellungsanspruch für eine bestimmte Zahl an Tagen seien die Gesetzesfolgen zwar nicht exakt bezifferbar, da mit Annahmen operiert werden müsse, aber zumindest abschätzbar. Die Landesregierung habe im Rahmen der Vorbereitung sicher Modellrechnungen angestellt, wie sich das Gesetz auf Land und Kommunen finanziell auswirke. Ihn interessiere, zu welchen Ergebnissen diese Rechnungen geführt hätten.

Der Staatssekretär im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft teilt mit, für die Wirtschaft lägen keine Daten vor, weil diese in anderen Bundesländern ebenfalls

nicht erhoben worden seien und auch keine Beispiele existierten. Für den öffentlichen Bereich wiederum ließen sich derzeit auch keine Angaben treffen. Es werde aber sicherlich erforderlich sein, Erfahrungen mit der Inanspruchnahme des Gesetzes zu sammeln.

Er fügt an, nach der Anhörung seien einige Punkte klargestellt und präzisiert worden. Dies gelte z. B. für die Kleinbetriebsregelung und die Einbeziehung von Alphabetisierungsmaßnahmen. Bei mehrtägigen Maßnahmen seien E-Learning-Phasen und Blended-Learning-Konzepte zugelassen worden. Auszubildende und Studierende würden bei der Zehn-Personen-Grenze nicht mehr berücksichtigt. Die Mindestdauer einer Bildungsmaßnahme von sechs Unterrichtseinheiten sowie 45 Minuten sei auf sechs Zeitstunden pro Tag angehoben worden.

Die Fragen von dem Abgeordneten der Fraktion der CDU seien selbstverständlich zulässig, aber sehr konstruiert gewesen. Der Vertreter des Ministeriums habe darauf zuvor im Gesetzeskontext die Antworten gegeben, die jetzt möglich seien. Auch diese Fragen könnten in den nächsten Wochen durchaus noch weitere Präzisierungen und Verbesserungen auslösen.

Nicht in Ordnung allerdings finde er, dass der Abgeordnete der Fraktion der FDP/DVP ohne Tiefe in der Argumentation wieder eine Gesamtetikettierung vorgenommen habe.

Mit den gesetzlichen Regelungen greife die Landesregierung ein gesellschaftliches Bedürfnis auf, das sich nicht allein mit „Gewerkschaft“ festmachen lasse. Vielmehr würden solche Regelungen noch von vielen anderen – von den Landfrauen bis hin zu den Sportverbänden – benötigt.

Angesichts der großen Anspannung, die im heutigen Arbeitsleben bestehe, sei es nicht mehr selbstverständlich, dass sich ehrenamtliche Schulungen aus dem betrieblichen Alltag heraus rechtfertigten. Es sei notwendig, dass in keiner Weise eine Zwangsregulierung erfolge. Vielmehr halte es die Landesregierung für erforderlich, eine politische Grundlage für eine dauerhafte Weiterbildungsbereitschaft in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen zu schaffen, weil dies nicht überall allein durch tarifliche Regelungen geschehe. Im Übrigen fühle sich die Landesregierung durch die bestehenden Tarifabschlüsse eher darin bestärkt, dass sie mit dem Bildungszeitgesetz im Trend der Zeit liege und die Tarifabschlüsse keinen Ersatz für die vorgesehenen Regelungen darstellten.

Eine Abgeordnete der Fraktion der CDU bemerkt, sie halte es nicht für seriös, dass die Kosten durch das Gesetz noch nicht errechnet worden seien. Dies bedeute, dass die Kommunen wie beim Landespersonalvertretungsgesetz ein „Überraschungspaket“ erhielten.

Ein anderer Abgeordneter der Fraktion der CDU führt an, wenn andere Bundesländer die Kosten nicht erhoben hätten, wie der Staatssekretär erklärt habe, sollte dies wenigstens Baden-Württemberg tun.

2007 sei unter der Regierung von Herrn Oettinger ein Ehrenamtsgesetz verabschiedet worden. Die SPD bezeichne das jetzt in Rede stehende Vorhaben ebenfalls als Ehrenamtsgesetz. Dem widerspreche er. Es handle sich nicht um ein Ehrenamtsgesetz, sondern um ein Weiterbildungsgesetz, das seines Erachtens völlig unnötig sei.

Der zuerst genannte Abgeordnete der Fraktion der CDU äußert, seine Fragen seien vom Staatssekretär als konstruiert bezeichnet worden. Er habe die Fälle zwar erfunden, aber aus seiner betrieblichen Praxis heraus wisse er, dass sie genau so vorkommen würden.

Der Staatssekretär im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft legt dar, die Inanspruchnahmequoten in den anderen Bundesländern lägen zwischen 0,3 und 1,2 %. Insofern bestehe eine Größenordnung, mit der sich arbeiten lasse.

Nach dem Verständnis der Landesregierung diene das Ehrenamtsgesetz insbesondere der Jugendarbeit, während das Bildungszeitgesetz einen anderen Charakter besitze und im Wesentlichen auf die Qualifizierung abstelle. Beide Gesetze würden sich aber ergänzen.

Der an zweiter Stelle genannte Abgeordnete der Fraktion der CDU weist darauf hin, nach dem Ehrenamtsgesetz müsse das Land für die Sozialabgaben durch den Arbeitgeber aufkommen. Anhand dieser Rechnung lasse sich in etwa ermitteln, welche Kosten durch das Bildungszeitgesetz auf das Land zukommen könnten.

Sodann empfiehlt der Ausschuss dem Plenum mehrheitlich, dem Gesetzentwurf Drucksache 15/6403 zuzustimmen.

21. 04. 2015

Claus Paal