

Gesetzentwurf der Landesregierung

Gesetz zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg

A. Zielsetzung

Aufgrund der Ergebnisse der Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg soll der mit der Umsetzung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg entstehende bürokratische Aufwand verringert werden. Zudem soll durch Einrichtung einer Schiedsstelle das betriebsinterne Streitpotenzial bei der Beantragung von Bildungszeit reduziert werden.

B. Wesentlicher Inhalt

- a) Es wird eine Schiedsstelle geschaffen.
- b) Bei der Zählung von den in einem Betrieb beschäftigten Personen wird zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden.
- c) Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten müssen nur noch auf ausdrücklichen Wunsch die Gründe einer Ablehnung schriftlich darstellen.
- d) Für das Vorlegen eines Teilnahmenachweises wird eine Frist von acht Wochen nach Beendigung der Maßnahme eingeführt.
- e) Die Möglichkeit wird eröffnet, durch Rechtsverordnung des Wirtschaftsministeriums verpflichtend zu nutzende Standardformulare für Antrag, Teilnahmenachweis und Ablehnung eines Antrags einzuführen.
- f) Der Paragraph zur Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes wird gestrichen.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten für die öffentlichen Haushalte (ohne Erfüllungsaufwand)

Durch die Einführung einer Schiedsstelle entsteht ein geringfügig erhöhter Verwaltungsaufwand in der für die Durchführung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg zuständigen Behörde. Dieser wird im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Gesamte Zeitersparnis pro Jahr circa 51 750 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Gesamte Einsparung pro Jahr circa 507 400 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Einmaliger zusätzlicher Erfüllungsaufwand circa 9 400 Euro. Jährlicher zusätzlicher Erfüllungsaufwand circa 34 000 Euro. Dieser wird jeweils im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

F. Nachhaltigkeitscheck

F.1 Mensch und Gesellschaft

Für Beschäftigte vereinfacht die Einführung eines Standardformulars das Verfahren zur Beantragung von Bildungszeit.

Die Schiedsstelle hilft, das betriebsinterne Streitpotenzial bei der Beantragung von Bildungszeit zu reduzieren.

F.2 Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung

Durch die Einführung eines Standardformulars werden Unsicherheiten bei der Erstellung von Ablehnungsbescheiden beseitigt.

Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten fallen durch die neue Zählweise bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl schneller unter die Kleinstbetriebsklausel und werden dadurch entlastet.

Die Schiedsstelle hilft, das betriebsinterne Streitpotenzial bei der Beantragung von Bildungszeit zu reduzieren.

F.3 Öffentliche Haushalte und Verwaltung

Dem Land entsteht durch die Schiedsstelle ein geringfügig erhöhter Verwaltungsaufwand. Dieser wird im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

G. Sonstige Kosten für Private

Die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme, für die Bildungszeit in Anspruch genommen wird, hat wie bislang der Teilnehmende selbst zu leisten, sofern ihm dafür keine anderweitige öffentliche oder private Förderung gewährt wird.

**Staatsministerium
Baden-Württemberg
Ministerpräsident**

Stuttgart, 8. Dezember 2020

An die
Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen gemäß Artikel 59 Absatz 1 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg den von der Landesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg. Ich bitte Sie, die Beschlussfassung des Landtags herbeizuführen. Die federführende Zuständigkeit liegt beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, beteiligt sind das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration, das Ministerium für Finanzen, das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und das Ministerium für Soziales und Integration.

Mit freundlichen Grüßen

Kretschmann
Ministerpräsident

Der Landtag wolle beschließen,
dem nachstehenden Gesetzentwurf seine Zustimmung zu erteilen:

Gesetz zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg

Artikel 1

Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg vom 17. März 2015 (GBl. S. 161), das zuletzt durch Artikel 55 des Gesetzes vom 11. Februar 2020 (GBl. S. 37, 44) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Beim Regierungspräsidium Karlsruhe wird eine Schiedsstelle eingerichtet, welche bei Streitfällen bezüglich der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme angerufen werden kann. Diese setzt sich zusammen aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des Regierungspräsidiums Karlsruhe als Vorsitzender oder Vorsitzendem und jeweils einer Vertreterin oder einem Vertreter der Sozialpartner. Die Sozialpartner bestimmen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter jeweils selbst. Alle drei Mitglieder sind stimmberechtigt. Die Schiedsstelle trifft ihre Entscheidung per Mehrheitsentscheid. Zur Festlegung ihrer Verfahrensweise wird die Schiedsstelle ermächtigt, sich eine Geschäftsordnung zu geben. Sowohl die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, bei welcher oder bei welchem der Antrag auf Bildungszeit gestellt worden ist, als auch die Antragstellerin oder der Antragsteller sind berechtigt, die Schiedsstelle anzurufen. Die Schiedsstelle kann lediglich bei Unklarheit über die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme angerufen werden. Die Schiedsstelle beurteilt nur, ob die beantragte Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich bildungszeitfähig ist. Sie beurteilt nicht, ob eine Ablehnung im individuellen Fall rechtmäßig ist. Ob bei einer beantragten Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung im individuellen Fall ein Berufsbezug gemäß § 1 Absatz 3 BzG BW besteht, kann durch die Schiedsstelle nicht bewertet werden. Die Beurteilung der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme durch die Schiedsstelle ist rechtlich nicht bindend. Vor Beschreiten des Rechtsweges ist die Schiedsstelle jedoch verpflichtend anzurufen. Dies gilt nur bei Fragen, die sich auf die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit der beantragten Maßnahme beziehen. Bei allen anderen Streitigkeiten bezüglich eines Antrags auf Bildungszeit kann direkt der Rechtsweg beschritten werden. Die Schiedsstelle muss spätestens fünf Wochen nach Eingang des Antrags bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angerufen werden. Die Schiedsstelle verkündet ihre Entscheidung spätestens eine Woche nach Anrufung. Wird die Schiedsstelle erst angerufen, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bereits schriftlich oder elektronisch

gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller über den Antrag entschieden hat und möchte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diese Entscheidung nach Entscheidung der Schiedsstelle ändern, erfolgt diese Änderung gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle schriftlich oder elektronisch.“

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird das Wort „acht“ durch das Wort „neun“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Personen nach Satz 1 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit der Hälfte und nicht mehr als 30 Stunden mit Dreiviertel zu berücksichtigen.“

c) Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet über Anträge der Beschäftigten nach Absatz 1 gegenüber der oder dem Beschäftigten unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags schriftlich oder elektronisch.

d) Absatz 4 werden folgende Sätze angefügt:

„Dies gilt nicht, wenn vor Ablauf der in Satz 1 genannten Frist die Schiedsstelle angerufen worden ist. In einem solchen Fall entscheidet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle schriftlich oder elektronisch. Sind im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers am 1. Januar eines Jahres insgesamt weniger als zehn Personen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigt, entfällt die Pflicht zur schriftlichen oder elektronischen Darlegung der Gründe einer Ablehnung. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Personen nach Satz 6 wird entsprechend Absatz 3 Satz 2 verfahren. Satz 6 gilt nicht, wenn die oder der antragstellende Beschäftigte die schriftliche oder elektronische Darlegung der Ablehnungsgründe verlangt. Die Einforderung einer schriftlichen oder elektronischen Darlegung der Ablehnungsgründe muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Ablehnung des Antrags schriftlich oder elektronisch der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber übermittelt werden.“

e) Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Erfolgt der Nachweis nicht spätestens acht Wochen nach Beendigung der Bildungsveranstaltung, verlieren die Beschäftigten den Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge nach § 1 Absatz 1 Satz 2, es sei denn, dass sie das Versäumnis der Frist nicht zu vertreten haben.“

f) Es wird folgender Absatz 7 angefügt:

„(7) Das Wirtschaftsministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Formulare einzuführen für:

1. die Beantragung von Bildungszeit nach Absatz 1,
2. die Ablehnung eines Antrags nach Absatz 4 sowie
3. den Teilnahmenachweis nach Absatz 5.

Soweit nach Satz 1 Formulare eingeführt sind, müssen diese verwendet werden. Die Formulare können sowohl schriftlich als auch elektronisch genutzt werden.“

3. § 11 wird aufgehoben.

4. Der bisherige § 12 wird § 11.

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2021 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Zielsetzung

Durch die Einführung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (BzG BW) im Jahr 2015 haben Beschäftigte mit Tätigkeitsschwerpunkt in Baden-Württemberg einen Anspruch auf bis zu fünf Tage bezahlter Freistellung für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, der politischen Bildung und der Qualifikation für das Ehrenamt. Durch das BzG BW soll die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten erhöht und gefördert werden.

Die Evaluation des Gesetzes hat gezeigt, dass bei der Verringerung der bürokratischen Belastung Verbesserungspotenzial besteht. Mit dem vorliegenden Gesetz soll daher der mit der Umsetzung des BzG BW entstehende bürokratische Aufwand verringert werden.

Durch dieses Gesetz soll zudem eine Schiedsstelle eingerichtet werden, die dazu beiträgt, betriebsinterne Streitigkeiten bei der Beantragung von Bildungszeit zu reduzieren. Außerdem beendet es eine Benachteiligung von kleinen Betrieben mit vielen Teilzeitbeschäftigten. Bei der Feststellung der Beschäftigtenanzahl eines Betriebs wurde bislang nach Köpfen gezählt. Eine neue Zählweise verhindert die Ungleichbehandlung kleiner Unternehmen mit einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten.

2. Inhalt

Es wird eine Schiedsstelle beim für die Durchführung des Bildungszeitgesetzes zuständigen Regierungspräsidium Karlsruhe (RPK) eingerichtet. Besteht bei einer beantragten Weiterbildungsmaßnahme Uneinigkeit bezüglich der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit, können sowohl die Antragstellende oder der Antragstellende als auch die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Schiedsstelle anrufen. Nicht angerufen werden kann die Schiedsstelle bei allen Streitigkeiten bezüglich eines Antrags auf Bildungszeit, die sich nicht auf die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit einer Maßnahme beziehen.

Die Schiedsstelle setzt sich aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des RPK als Vorsitzender oder Vorsitzendem sowie jeweils einer Vertreterin oder einem Vertreter der Sozialpartner zusammen. Sozialpartner sind der DGB-Bezirk Baden-Württemberg und die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. Die Sozialpartner bestimmen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter jeweils selbst. Die Mitglieder der Schiedsstelle treffen ihre Entscheidung durch Mehrheitsentscheid. Zur Festlegung ihrer Verfahrensweise wird die Schiedsstelle ermächtigt, sich eine Geschäftsordnung zu geben. In dieser Geschäftsordnung wird auch festgelegt, dass für die Mitglieder der Schiedsstelle jeweils mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter benannt werden.

Die Schiedsstelle beurteilt nur, ob die beantragte Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich bildungszeitfähig ist. Sie beurteilt nicht, ob eine Ablehnung im individuellen Fall rechtmäßig ist. Die Beurteilung der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit durch die Schiedsstelle ist nicht rechtlich verbindlich. Vor Beschreiten des Rechtswegs muss die Schiedsstelle jedoch verpflichtend angerufen werden. Dies gilt nur bei Fragen, die sich auf die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit der beantragten Maßnahme beziehen. Bei allen anderen Streitigkeiten bezüglich eines Antrags auf Bildungszeit kann direkt der Rechtsweg beschritten werden.

Die Schiedsstelle muss spätestens fünf Wochen nach Eingang des Antrags bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angerufen werden. Die Schiedsstelle verkündet ihre Entscheidung spätestens eine Woche nach Anrufung. Wird die Schiedsstelle erst angerufen, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bereits schriftlich oder elektronisch gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller über den Antrag entschieden hat und möchte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diese Entscheidung nach Entscheidung der Schiedsstelle ändern, erfolgt diese

Änderung gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle schriftlich oder elektronisch.

Anträge auf Bildungszeit müssen fortan spätestens neun statt wie bisher spätestens acht Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gestellt werden.

Bei der Feststellung der Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Personen wird nicht mehr nach Köpfen gerechnet. Fortan wird im Gesetz zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten unterschieden und Letztere werden entsprechend gewichtet.

Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber müssen fortan spätestens vier Wochen nach Eingang eines Antrags auf Bildungszeit über diesen entscheiden. Bisher mussten Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber spätestens vier Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme über den Antrag entscheiden. Die Frist von vier Wochen nach Eingang des Antrags gilt nicht, wenn vor Ablauf dieser Frist die Schiedsstelle angerufen worden ist. In einem solchen Fall entscheidet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle.

Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten müssen nur noch auf ausdrücklichen Wunsch der Antragstellerin oder des Antragstellers die Gründe einer Ablehnung schriftlich darstellen. Da Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten von der Freistellungspflicht ausgenommen sind, ist eine verpflichtende schriftliche Begründung der Ablehnung hier nicht erforderlich.

Für das Vorlegen eines Teilnahmenachweises bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber durch die Bildungszeitnehmende oder den Bildungszeitnehmenden wird eine Frist von acht Wochen nach Beendigung der Maßnahme eingeführt. Wird diese verpasst, verlieren die Beschäftigten den Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge für die Zeit der Freistellung, es sei denn, dass sie das Versäumnis der Frist nicht zu vertreten haben.

Durch das Gesetz wird zudem die Möglichkeit eröffnet, verpflichtend zu nutzende Standardformulare für Antrag, Teilnahmenachweis und Ablehnung eines Antrags einzuführen. Dies erleichtert zum einen die Bearbeitung eines Antrags durch den Betrieb, zum anderen vereinfacht es den Prozess auch für die Antragstellerin oder den Antragsteller und die Bildungsträger.

Da durch die 2019 abgeschlossene Evaluation des BzG BW die im bisherigen § 11 BzG BW geforderte Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes umgesetzt wurde, wird dieser Paragraph aus dem Gesetz gestrichen.

3. Alternativen

Zur Erreichung des politisch gewünschten Ziels, die Verfahrensabläufe zu vereinfachen und kleine Betriebe nicht zu benachteiligen, ist eine Änderung des BzG BW erforderlich.

4. Kosten für die öffentlichen Haushalte (ohne Erfüllungsaufwand)

Es entsteht ein geringfügig erhöhter Verwaltungsaufwand in der für die Durchführung des BzG BW zuständigen Behörde. Dieser wird im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

5. Erfüllungsaufwand¹

a) Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Die gesamte Zeitersparnis für die Bürgerinnen und Bürger beträgt pro Jahr circa 51 750 Stunden.

Basis der Berechnung ist die Annahme, dass pro Jahr circa 69 000 Anträge auf Bildungszeit gestellt werden. Circa 1 Prozent der etwa 4,8 Millionen Anspruchs-

¹ Schätzungen ohne Quellenangabe sind eigene.

berechtigten nimmt laut Evaluationsbericht pro Jahr Bildungszeit. Hinzu kommen von den Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern abgelehnte Anträge. Circa 30 Prozent der gestellten Bildungszeitanträge wurden laut Evaluationsbericht seit der Einführung von Bildungszeit 2015 abgelehnt. Geht man von rund 48 000 Teilnehmerinnen oder Teilnehmern pro Jahr aus, kommt man auf einen Wert von circa 21 000 abgelehnten Anträgen pro Jahr.

Durch die Einführung eines Standardformulars zur Beantragung von Bildungszeit wird der Antragsprozess vereinfacht. Die Zeitersparnis pro Antrag wird auf 0,75 Stunden geschätzt. Bei circa 69 000 Anträgen pro Jahr ergibt dies eine Zeitersparnis von circa 51 750 Stunden.

Der zeitliche Aufwand, der bei Ablehnung eines Antrags aufgrund der Kleinstbetriebsklausel für die Einforderung einer ausformulierten Ablehnungsbegründung entsteht, dürfte zu vernachlässigen sein.

Durch die Frist für das Vorlegen des Teilnahmenachweises und die neue Rechtsfolge bei Versäumnis muss die Teilnehmerin oder der Teilnehmer gegebenenfalls beim den Nachweis ausstellenden Träger nachhaken. Die Fallzahl, in denen es durch ein verspätetes Handeln des Trägers zu einer Mehrbelastung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers kommt, dürfte für die Ermittlung des Erfüllungsaufwands jedoch ebenfalls zu vernachlässigen sein.

Dass Anträge auf Bildungszeit fortan neun anstatt acht Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gestellt werden müssen, ändert nichts am Aufwand des Antragsprozesses.

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die gesamte Einsparung für die Wirtschaft beträgt pro Jahr circa 507 400 Euro.

Ablehnungsbescheide können durch die Einführung eines Standardformulars leichter erstellt werden, da Unsicherheiten über den notwendigen Inhalt beseitigt werden. Die Differenz dürfte bei circa 0,75 Stunden liegen. Geht man von circa 21 000 abgelehnten Anträgen pro Jahr aus, ergibt sich eine zeitliche Einsparung von 15 750 Stunden. Nimmt man an, dass für die Bearbeitung der Anträge Lohnkosten von circa 32 Euro (branchenübergreifender Durchschnittswert für Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau gemäß der im Leitfadens Erfüllungsaufwand der Bundesregierung enthaltenen Lohnkostentabelle Wirtschaft auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamts) anfallen, ergibt sich somit eine Einsparung von 504 000 Euro.

Etwa 1 Prozent der Ablehnungsgründe entfallen laut Evaluationsbericht bisher auf die Kleinstbetriebsregelung. Der Aufwand bei der schriftlichen oder elektronischen Begründung einer Ablehnung mit Bezug auf die Kleinstbetriebsregelung wird auf etwa 0,5 Stunden geschätzt. Geht man von circa 21 000 abgelehnten Anträgen pro Jahr aus, kann die Zahl abgelehnter Anträge aufgrund der Kleinstbetriebsregelung auf circa 210 geschätzt werden. Die zeitliche Einsparung würde damit bei etwa 105 Stunden liegen. Geht man wiederum von Lohnkosten von etwa 32 Euro die Stunde aus, kommt man auf eine Einsparung von 3 400 Euro.

Die Standardisierung des Teilnahmebescheids erleichtert die Bearbeitung innerhalb der Betriebe nach Bildungszeitnahme einer Angestellten oder eines Angestellten. Zudem haben auch die Träger durch das Standardformular eine erhöhte Sicherheit, dass alle notwendigen Angaben enthalten sind. Die Auswirkungen werden je nach Erfahrung mit dem Bildungszeitgesetz in den Betrieben und den bisherigen Vorgehensweisen der Träger beim Teilnahmenachweis unterschiedlich ausfallen. Auf eine Quantifizierung wird aufgrund dieser Unsicherheit verzichtet. Es dürfte sich um einen vergleichsweise geringen Beitrag zur Reduktion des Gesamtaufwands handeln.

c) Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Der zusätzliche einmalige Erfüllungsaufwand für die Verwaltung beträgt rund 9 400 Euro. Der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand für die Verwaltung beträgt rund 34 000 Euro. Dieser wird jeweils im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

Dies ergibt sich zum einen aus dem Aufwand für die Erstellung der verschiedenen Pflichtformulare (circa 32 Stunden) und die Überarbeitung der Informationen zum BzG BW (circa 24 Stunden). Außerdem ist mit Fragen von Seiten der Anspruchsberechtigten, Unternehmen und Bildungsträgern zu rechnen (circa 100 Stunden). Unter der Annahme, dass Lohnkosten von circa 40 Euro die Stunde (Wert für den gehobenen Dienst Länder gemäß der im Leitfaden Erfüllungsaufwand der Bundesregierung enthaltenen Lohnkostentabelle Verwaltung auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamts) anfallen, ergibt dies eine Belastung von rund 6 200 Euro.

Hinzu kommt der Aufwand für die Einrichtung der Schiedsstelle und dem Erlass einer Geschäftsordnung (circa 80 Stunden). Wieder unter der Annahme von Lohnkosten von circa. 40 Euro die Stunde ergibt dies eine Belastung von rund 3 200 Euro.

Da im Umgang mit dem BzG BW mittlerweile eine gewisse Routine bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Beschäftigten eingekkehrt ist, wird der Arbeitsaufwand der Schiedsstelle wahrscheinlich eher niedrig sein. Geht man davon aus, dass bei 0,25 % der Anträge die Schiedsstelle angerufen wird, ergibt dies rund 170 Fälle pro Jahr. Die Bearbeitungsdauer eines Falles wird auf fünf Stunden geschätzt. Wieder unter der Annahme von Lohnkosten von circa 40 Euro die Stunde ergibt dies eine Belastung von rund 34 000 Euro. Unter der Annahme, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter 201 Tage im Jahr 41 Stunden in der Woche arbeitet, ergibt dies eine Gesamtarbeitszeit von 1 648 Stunden im Jahr (Werte gemäß VwV-Kostenfestlegung). Bei etwa 850 Stunden Gesamtaufwand pro Jahr für die Schiedsstelle entspricht dies also der Arbeitsbelastung einer halben Vollzeitstelle. Der erhöhte Verwaltungsaufwand wird im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

6. Nachhaltigkeitscheck

a) Mensch und Gesellschaft

Für Beschäftigte vereinfacht die Einführung eines Standardformulars das Verfahren zur Beantragung von Bildungszeit.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass es bei der Bewertung der Bildungszeitfähigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme Differenzen bei den Arbeitgeberinnen oder den Arbeitgebern und den antragstellenden Beschäftigten geben kann. Die Schiedsstelle kann daher helfen, das betriebsinterne Streitpotenzial zu verringern.

Zudem kann die Einrichtung einer Schiedsstelle Beschäftigte, welche bislang die Beantragung von Bildungszeit aus Sorge um Streitigkeiten mit ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber gescheut haben, ermutigen, ihren Anspruch auf Bildungszeit wahrzunehmen.

b) Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung

Durch die Einführung eines Standardformulars werden Unsicherheiten bei der Erstellung von Ablehnungsbescheiden durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber beseitigt. Die Erstellung des Ablehnungsbescheids nimmt dadurch weniger Zeit in Anspruch.

Es wird bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl eine neue Zählweise eingeführt. Diese geht nicht mehr nach Köpfen vor, sondern unterscheidet zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten. Betriebe mit vielen Teilzeitmitarbeitenden überschreiten dadurch nicht mehr so schnell die Grenze von zehn Beschäftigten, unter welcher Anträge auf Bildungszeit abgelehnt werden können. Für kleine Betriebe, in denen der Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters stark ins Gewicht fällt, bedeutet das eine große Entlastung.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass es bei der Bewertung der Bildungszeitfähigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme Differenzen bei den Arbeitgeberinnen oder den Arbeitgebern und den antragstellenden Beschäftigten geben kann. Die Schiedsstelle kann daher helfen, das betriebsinterne Streitpotenzial zu verringern.

c) Öffentliche Haushalte und Verwaltung

Dem Land entsteht durch die Schiedsstelle ein geringfügig erhöhter Verwaltungsaufwand in der für die Ausführung des BzG BW zuständigen Behörde. Dieser wird im Rahmen der vorhandenen Haushaltsansätze gedeckt.

7. Sonstige Kosten für Private

Die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme, für die Bildungszeit in Anspruch genommen wird, haben wie bislang die Teilnehmenden selbst zu leisten, sofern ihnen dafür keine anderweitige öffentliche oder private Förderung gewährt wird.

B. Einzelbegründung

Zu Nummer 1

Unter Nummer 1 wird geregelt, dass eine Schiedsstelle beim für die Durchführung des BzG BW zuständigen Regierungspräsidium Karlsruhe (RPK) eingerichtet wird. Besteht zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Antragstellerin oder Antragsteller Uneinigkeit bezüglich der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer beantragten Maßnahme, können beide Parteien die Schiedsstelle anrufen.

Die Schiedsstelle setzt sich aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des RPK als Vorsitzender oder Vorsitzendem sowie jeweils einer Vertreterin oder einem Vertreter der Sozialpartner zusammen. Sozialpartner sind der DGB-Bezirk Baden-Württemberg und die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V. Die Sozialpartner bestimmen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter jeweils selbst. Auf diese Weise sind sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Beschäftigtenseite in die Entscheidung über die Bildungszeitfähigkeit der jeweiligen Maßnahme eingebunden. Die Schiedsstelle trifft ihre Entscheidung durch Mehrheitsentscheid. Um ihre Verfahrensweise zu regeln, werden die Mitglieder der Schiedsstelle dazu ermächtigt, sich eine Geschäftsordnung zu geben. In dieser Geschäftsordnung wird auch festgelegt, dass für die Mitglieder der Schiedsstelle jeweils mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter benannt werden.

Die Schiedsstelle kann lediglich bei Unklarheit über die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit einer Weiterbildungsmaßnahme angerufen werden. Die Schiedsstelle beurteilt nur, ob die beantragte Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich bildungszeitfähig ist. Sie beurteilt nicht, ob eine Ablehnung im individuellen Fall rechtmäßig ist. Nicht bewerten kann die Schiedsstelle, ob bei einer beantragten Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung im individuellen Fall ein Berufsbezug gemäß § 1 Absatz 3 BzG BW besteht.

Die Beurteilung der grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer Maßnahme durch die Schiedsstelle ist rechtlich nicht bindend. Die Anrufung der Schiedsstelle ist jedoch verpflichtend, bevor der Rechtsweg beschritten wird. Dies gilt nur bei Fragen, die sich auf die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit der beantragten Maßnahme beziehen. Bei allen anderen Streitigkeiten bezüglich eines Antrags auf Bildungszeit kann direkt der Rechtsweg beschritten werden.

Die Schiedsstelle muss spätestens fünf Wochen nach Eingang des Antrags bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angerufen werden. Die Schiedsstelle verkündet ihre Entscheidung spätestens eine Woche nach Anrufung. Wird die Schiedsstelle erst angerufen, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bereits schriftlich oder elektronisch gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller über den Antrag entschieden hat und möchte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diese Entscheidung nach Entscheidung der Schiedsstelle ändern, erfolgt diese Änderung gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle schriftlich oder elektronisch. Auf diese Weise ist gesichert, dass rechtzeitig vor Beginn der beantragten Maßnahme für alle Beteiligten Klarheit herrscht.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Buchstabe a regelt, dass § 7 Absatz 1 BzG BW so geändert wird, dass Anträge auf Bildungszeit fortan spätestens neun Wochen anstatt wie bislang spätestens acht Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gestellt werden müssen. Dies ist notwendig, damit bei einer möglichen Anrufung der Schiedsstelle sichergestellt ist, dass genügend Zeit zwischen der Entscheidung der Schiedsstelle und dem Beginn der beantragten Maßnahme liegt.

Zu Buchstabe b

Buchstabe b regelt, dass bei § 7 Absatz 3 BzG BW ein Satz 2 mit einer Definition angefügt wird, wie die Anzahl der Beschäftigten nach § 7 Absatz 3 Satz 1 BzG BW festgestellt wird. Sind im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers am 1. Januar eines Jahres weniger als zehn Personen – ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten – beschäftigt, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Anspruch auf Bildungszeit einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten aufgrund dringender betrieblicher Belange ablehnen. Durch die fehlende Differenzierung zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten in Satz 1 waren kleine Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten bislang benachteiligt. Der neue Satz 2 definiert, dass in Teilzeit Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit der Hälfte und nicht mehr als 30 Stunden mit Dreiviertel zu berücksichtigen sind.

Zu Buchstabe c

Buchstabe c regelt, dass § 7 Absatz 4 Satz 1 BzG BW neu gefasst wird. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet über Anträge auf Bildungszeit unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags. Bislang musste die Entscheidung über einen Antrag auf Bildungszeit unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme getroffen werden. Damit soll sichergestellt werden, dass bei einer möglichen Anrufung der Schiedsstelle genügend Zeit zwischen der Entscheidung der Schiedsstelle und dem Beginn der beantragten Maßnahme liegt.

Zu Buchstabe d

Unter Buchstabe d wird geregelt, dass § 7 Absatz 4 Satz 3 BzG BW weitere Sätze angefügt werden. Im neuen Satz 4 wird festgelegt, dass die Frist für die Entscheidung über einen Antrag auf Bildungszeit durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber von vier Wochen nach Eingang des Antrags nicht gilt, wenn vor Ablauf dieser Frist die Schiedsstelle angerufen worden ist. In einem solchen Fall entscheidet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle.

Gemäß Satz 2 müssen bei Ablehnung eines Antrags auf Bildungszeit die Gründe dafür schriftlich oder elektronisch dargelegt werden. Der neue Satz 6 regelt, dass 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, diese Pflicht entfällt. Nach § 7 Absatz 3 BzG BW können solche Kleinbetriebe Anträge auf Bildungszeit aufgrund dringender betrieblicher Belange ablehnen. Die Pflicht zur schriftlichen oder elektronischen Begründung der Ablehnung stellt daher einen vermeidbaren bürokratischen Aufwand dar. Berechnet wird die Anzahl der Beschäftigten wie im neuen § 7 Absatz 3 Satz 2 BzG BW, um auch hier eine Benachteiligung von kleinen Betrieben mit vielen Teilzeitbeschäftigten zu vermeiden. Der neue § 7 Absatz 4 Satz 8 und 9 BzG BW regelt, dass bei ausdrücklichem Wunsch der Antragstellerin oder des Antragstellers dennoch eine schriftliche oder elektronische Begründung durch den Betrieb geliefert werden muss. Dieser Wunsch muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Ablehnung des Antrags schriftlich oder elek-

tronisch der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber übermittelt werden. Der damit verbundene Aufwand stellt sicher, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller nur dann von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, wenn es von hoher persönlicher Wichtigkeit ist.

Zu Buchstabe e

Buchstabe e regelt, dass bei § 7 Absatz 5 BzG BW ein Satz 3 angefügt wird, der eine Vorlagefrist für Teilnahmenachweise einführt. Für den Teilnahmenachweis gab es bislang weder eine Frist noch eine Rechtsfolge bei Versäumnis des ordnungsgemäßen Nachweises. Der neue Satz 3 bestimmt, dass der Teilnahmenachweis den Arbeitgeberinnen oder den Arbeitgebern spätestens acht Wochen nach Beendigung der Bildungsveranstaltung vorliegen muss. Wird diese Frist nicht eingehalten, verlieren die Beschäftigten ihren Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge für die Zeit der Freistellung. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten das Versäumnis der Frist nicht zu vertreten haben und dies gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber glaubhaft darlegen können.

Zu Buchstabe f

Unter Buchstabe f wird geregelt, dass jeweils ein standardisiertes Formular für das Stellen eines Antrags auf Bildungszeit, für die Ablehnung eines Antrags auf Bildungszeit und für den Teilnahmenachweis gegenüber den Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern eingeführt werden kann. Die verpflichtende Verwendung dieser Formulare erleichtert durch die festen Vorgaben das Stellen eines Antrags und die Erstellung eines Ablehnungsbescheids. Außerdem erleichtert die Standardisierung die Bearbeitung von Anträgen und Teilnahmebescheiden durch die Betriebe. Diese können sich zudem sicher sein, dass in den von staatlicher Seite zur Verfügung gestellten Formularen alle notwendigen Informationen enthalten sind.

Zu Nummer 3

Unter Nummer 3 wird geregelt, dass § 11 BzG BW gestrichen wird. § 11 BzG BW regelt, dass die Auswirkungen des Gesetzes durch die Landesregierung überprüft werden. Diese Prüfung ist durch die 2019 abgeschlossene Evaluation erfolgt und der Paragraph damit obsolet.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Streichung der § 11 BzG BW.

Zu Artikel 2

Artikel 2 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zum 1. Juli 2021.

C. Wesentliches Ergebnis der Anhörung

Der Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg wurde durch Beschluss des Ministerrats vom 20. Oktober 2020 am 23. Oktober 2020 in die öffentliche Anhörung gegeben. Die Anhörungsfrist endete am 27. November 2020.

Insgesamt haben sich 15 Organisationen aus den Bereichen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, des kommunalen, des kirchlichen und des sozialen Bereichs sowie der Erwachsenenbildung zu dem Gesetzentwurf geäußert.

Wie zu erwarten, äußert sich die Arbeitgeberseite eher kritisch und hätte sich deutlich stärkere Einschnitte erhofft. Die Gewerkschaftsseite befürchtet vor allem, dass die einzurichtende Schiedsstelle sich negativ für die Antragsteller auf Bildungszeit auswirkt. Die Trägerseite begrüßt in erster Linie, dass alle Bereiche des Bildungszeitgesetzes im bisherigen Umfang erhalten bleiben. Die Einrichtung

einer Schiedsstelle wird in fast allen eingegangenen Stellungnahmen eher kritisch gesehen.

Im Übrigen wird auf die angeschlossene Synopse der eingegangenen Stellungnahmen verwiesen.

- Berücksichtigung von Anhörungsergebnissen

Als Ergebnis des Anhörungsverfahrens werden folgende Änderungen bzw. Ergänzungen im Gesetzentwurf bzw. in dessen Begründung vorgenommen:

a) Zeitliche Frist für Entscheidung der Schiedsstelle

Die Entscheidung der Schiedsstelle über die Bildungszeitfähigkeit einer Maßnahme muss rechtzeitig vor Beginn der beantragten Weiterbildungsmaßnahme bekannt gegeben werden. Daher wird zusätzlich festgelegt, dass die Schiedsstelle spätestens fünf Wochen nach Eingang des Antrags bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber anzurufen ist und spätestens eine Woche nach Anrufung ihre Entscheidung verkünden muss.

Ergänzend wird geregelt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber über Anträge auf Bildungszeit spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags, anstatt wie bisher vier Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme entscheiden muss. Dies gilt nicht, wenn vor Ablauf dieser Frist die Schiedsstelle angerufen worden ist. In einem solchen Fall entscheidet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle.

Wird die Schiedsstelle erst angerufen, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bereits schriftlich oder elektronisch über den Antrag entschieden hat und möchte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diese Entscheidung nach Entscheidung der Schiedsstelle ändern, erfolgt diese Änderung gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle schriftlich oder elektronisch.

Ergänzend wird festgelegt, dass Anträge auf Bildungszeit spätestens neun, statt wie bisher spätestens acht Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eingehen müssen.

b) Festschreibung, welche Sozialpartner jeweils eine Vertreterin oder einen Vertreter für die Schiedsstelle benennen

Die Schiedsstelle wird aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des Regierungspräsidiums Karlsruhe und jeweils einer Vertreterin oder einem Vertreter der Sozialpartner gebildet. Es wird ergänzend aufgenommen, dass die Sozialpartner selbst ihre jeweilige Vertreterin oder ihren jeweiligen Vertreter benennen. In der Begründung des Gesetzes wird explizit ausgeführt, dass es sich bei den Sozialpartnern um den DGB-Bezirk Baden-Württemberg und die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. handelt.

c) Benennung von jeweils mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertretern für die Mitglieder der Schiedsstelle

In die Begründung des Gesetzes wird aufgenommen, dass in der Geschäftsordnung der Schiedsstelle festgelegt wird, dass für die Mitglieder der Schiedsstelle jeweils mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter benannt werden. Dies ist wichtig, um sicherzustellen, dass die Schiedsstelle auch im Fall von Krankheit oder Urlaub arbeitsfähig ist.

d) Klarstellung, wann genau die Schiedsstelle angerufen werden darf und wann das Beschreiten des Rechtswegs ohne Anrufung der Schiedsstelle möglich ist.

Die Schiedsstelle kann nur die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit einer Maßnahme bewerten. Ob bei einer Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung im individuellen Fall ein Berufsbezug vorliegt, kann die Schiedsstelle hingegen nicht bewerten. Der DGB hat darum gebeten, im Gesetz deutlich zu machen, dass bei Ablehnung einer beantragten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme aufgrund fehlenden Berufsbezugs der Rechtsweg ohne vorherige

Anrufung der Schiedsstelle möglich ist. Es wird daher der explizite Hinweis ergänzt, dass die Schiedsstelle nur bei Fragen zur grundsätzlichen Bildungszeitfähigkeit einer Maßnahme angerufen werden kann und bei allen anderen Streitigkeiten bezüglich eines Antrags auf Bildungszeit direkt der Rechtsweg offensteht.



Baden-Württemberg

NORMENKONTROLLRAT BADEN-WÜRTTEMBERG

27. November 2020

Stellungnahme des Normenkontrollrats Baden-Württemberg gemäß Nr. 6.1 VwV NKR BW

Gesetz zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg

NKR-Nummer 35/2020, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau

Der Normenkontrollrat Baden-Württemberg hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	
Jährliche Entlastung:	51.750 Stunden
Wirtschaft	
Jährliche Entlastung:	507.400 Euro
Verwaltung (Land/Kommunen)	
Jährliche Belastung:	34.000 Euro
Einmalige Belastung:	9.400 Euro

II. Im Einzelnen

Aufgrund der Ergebnisse der Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (BzG BW) soll der mit der Umsetzung des BzG BW entstehende bürokratische Aufwand verringert werden. Dazu sollen durch das vorliegende Regelungsvorhaben im Wesentlichen die folgenden Änderungen vorgenommen werden:

- ❖ Es soll die Möglichkeit eröffnet werden, verpflichtend zu nutzende Standardformulare für Antrag, Teilnahmenachweis und Ablehnung eines Antrags einzuführen,
- ❖ Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sollen nur noch auf ausdrücklichen Wunsch des Antragstellers die Gründe einer Ablehnung des Antrags auf Bildungszeit schriftlich darlegen müssen,
- ❖ bei der Zählung von den in einem Betrieb beschäftigten Personen soll zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden werden,
- ❖ für das Vorlegen des Teilnahmenachweises beim Arbeitgeber soll eine Frist von acht Wochen nach Beendigung der Maßnahme eingeführt werden zudem
- ❖ soll das betriebsinterne Streitpotential bei der Beantragung von Bildungszeit durch die Einrichtung einer Schiedsstelle bei dem für die Durchführung des Bildungszeitgesetzes zuständigen Regierungspräsidium in Karlsruhe reduziert werden.

Seite 1 von 4

II.1. Erfüllungsaufwand

Bei der Darstellung des Erfüllungsaufwands wird davon ausgegangen, dass jährlich insgesamt etwa 69.000 Anträge auf Bildungszeit gestellt werden. Davon werden etwa 21.000 Anträge abgelehnt und etwa 48.000 Anträge genehmigt. Somit nimmt jährlich etwa ein Prozent der rund 4,8 Millionen Berechtigten tatsächlich die Bildungszeit in Anspruch.

II.1.1. Bürgerinnen und Bürger

Durch das vorliegende Regelungsvorhaben werden die Bürgerinnen und Bürger jährlich um etwa 51.750 Stunden entlastet. Die Entlastung setzt sich wie folgt zusammen:

Durch die Einführung eines Standardformulars zur Beantragung von Bildungszeit wird der Antragsprozess vereinfacht. Die Zeitersparnis pro Antrag wird auf etwa 0,75 Stunden geschätzt. Bei circa 69.000 Anträgen pro Jahr ergibt sich daraus eine Zeitersparnis von etwa 51.750 Stunden.

Der zeitliche Aufwand, der für die Einforderung einer ausformulierten Ablehnungsbegründung aufgrund der Ablehnung eines Antrags wegen der Kleinstbetriebsklausel entsteht, ist als geringfügig einzuschätzen und wird daher nicht quantifiziert.

Durch die Frist für das Vorlegen des Teilnahmenachweises und die neu eingeführte Rechtsfolge bei Versäumnis muss gegebenenfalls beim den Nachweis ausstellenden Träger nachgehakt werden. Die Fallzahl, in denen es durch ein verspätetes Handeln des Trägers zu einer Mehrbelastung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers kommt, ist ebenfalls als geringfügig einzuschätzen.

II.1.2. Wirtschaft

Die Wirtschaft wird durch das vorliegende Regelungsvorhaben jährlich um etwa 507.400 Euro entlastet. Die Entlastung setzt sich wie folgt zusammen:

Ablehnungsbescheide können durch die Einführung eines Standardformulars leichter erstellt werden, da Unsicherheiten über den notwendigen Inhalt beseitigt werden. Die Differenz wird auf etwa 0,75 Stunden geschätzt. Ausgehend von circa 21.000 abgelehnten Anträgen pro Jahr, ergibt sich eine zeitliche Ersparnis von etwa 15.750 Stunden. Bei einem branchenübergreifenden Durchschnittslohn für Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau in Höhe von rund 32 Euro pro Stunde, ergibt sich eine Ersparnis in Höhe von etwa 504.000 Euro (15.750 Stunden x 32 Euro).

Etwa ein Prozent der Ablehnungsgründe entfallen bisher auf die Kleinstbetriebsregelung. Der Aufwand bei der schriftlichen oder elektronischen Begründung einer Ablehnung mit Bezug auf die Kleinstbetriebsregelung wird auf etwa 0,5 Stunden geschätzt. Ausgehend von circa 21.000 abgelehnten Anträgen, ergeben sich rund 210 Anträge, die aufgrund der Kleinstbetriebsregelung abgelehnt werden. Die zeitliche Ersparnis beträgt etwa 105 Stunden. Bei Lohnkosten von etwa 32 Euro pro Stunde, ergibt sich eine Einsparung in Höhe von etwa 3.400 Euro (105 Stunden x 32 Euro).

Die Standardisierung des Teilnahmebescheids erleichtert die Bearbeitung innerhalb der Betriebe nach der Bildungszeitnahme. Zudem haben die Träger durch das Standardformular eine erhöhte Sicherheit, dass alle notwendigen Angaben enthalten sind. Die Auswirkungen werden je nach Erfahrung mit dem Bildungszeitgesetz in den Betrieben und den bisherigen Vorgehensweisen der Träger beim Teilnahmenachweis unterschiedlich ausfallen. Auf eine Quantifizierung wird aufgrund dieser Unsicherheit verzichtet. Es dürfte sich um einen vergleichsweise geringen Beitrag handeln.

II.1.3. Verwaltung (Land/Kommunen)

Für die Verwaltung entstehen ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 9.400 Euro sowie ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von etwa 34.000 Euro.

Diese ergeben sich aus dem einmaligen Aufwand für die Erstellung der verschiedenen Pflichtformulare (rund 32 Stunden) und die Überarbeitung der Informationen zum BzG BW (rund 24 Stunden). Außerdem ist mit Fragen von den Anspruchsberechtigten, den Unternehmen und den Bildungsträgern zu rechnen (rund 100 Stunden). Bei einem Durchschnittslohn für Beschäftigte im gehobenen Dienst in Höhe von rund 40 Euro pro Stunde, ergibt sich eine Belastung in Höhe von rund 6.200 Euro (156 Stunden x 40 Euro). Hinzu kommt der einmalige Aufwand für die Einrichtung der Schiedsstelle (rund 80 Stunden). Bei Lohnkosten in Höhe von circa 40 Euro pro Stunde ergibt sich eine Belastung in Höhe von etwa 3.200 Euro (80 Stunden x 40 Euro).

Da im Umgang mit dem BzG BW mittlerweile eine gewisse Routine bei den Beteiligten eingekkehrt ist, wird der jährliche Arbeitsaufwand der Schiedsstelle voraussichtlich eher niedrig sein. Es wird davon ausgegangen, dass bei etwa 0,25 Prozent der Anträge die Schiedsstelle angerufen wird. Die Bearbeitungsdauer eines Falles wird auf fünf Stunden geschätzt. Bei rund 170 Fällen pro Jahr und unter der Annahme von Lohnkosten in Höhe von circa 40 Euro pro Stunde ergibt sich eine jährliche Belastung in Höhe von rund 34.000 Euro (170 Fälle x 5 Stunden x 40 Euro).

II.2. Nachhaltigkeitscheck

Durch das vorliegende Regelungsvorhaben werden Auswirkungen auf die Zielbereiche Mensch und Gesellschaft sowie Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung erwartet. Durch die Einführung eines Standardformulars wird das Verfahren zur Beantragung von Bildungszeit vereinfacht, zudem werden Unsicherheiten bei der Erstellung von Ablehnungsbescheiden beseitigt. Die Schiedsstelle hilft, das betriebsinterne Streitpotential bei der Beantragung von Bildungszeit zu reduzieren. Durch die neue Zählweise bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl fallen Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten schneller unter die Kleinstbetriebsklausel und werden dadurch entlastet.

III. Votum

Das Ressort hat die Auswirkungen des Regelungsvorhabens detailliert und nachvollziehbar dargestellt. Der Normenkontrollrat Baden-Württemberg erhebt im Rahmen seines Regierungsauftrags keine Einwände gegen die Darstellung der Folgekosten.

Der Normenkontrollrat hatte in seinem Empfehlungsbericht 2018 vorgeschlagen, einen Schwellenwert von 20 Beschäftigten einzuführen, auf die Genehmigungsfiktion zu Lasten des Arbeitgebers zu verzichten und bei Weiterbildungsträgern in der Rechtsform einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft auf die Anforderung eines Gütesiegels zu verzichten. Der bestehende Schwellenwert von zehn Beschäftigten wurde zwar zugunsten kleiner Betriebe insoweit erhöht als es jetzt nicht mehr allein auf die Pro-Kopf-Zahl ankommt, dies dürfte aber die Zahl der entlasteten Betriebe nicht nennenswert erhöhen. Zu begrüßen ist, dass zumindest die Begründungspflicht im Falle der Ablehnung eines Antrags erleichtert werden soll.

Wir halten die Genehmigungsfiktion zu Lasten des Arbeitgebers und die Notwendigkeit, auch bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften ein (zusätzliches) Gütesiegel zu verlangen, nach wie vor für bürokratische Anforderungen, auf die verzichtet werden sollte. Wir empfehlen deshalb eine nochmalige Überprüfung.

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Vorsitzende

Dr. h.c. Rudolf Böhmler
Berichtersteller

Verzeichnis der Abkürzungen

VwV NKR BW Verwaltungsvorschrift für den Normenkontrollrat Baden-Württemberg

Gesetz zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg

Synopse der im Rahmen der Anhörung eingegangenen Stellungnahmen zum Gesetzentwurf

1. Erläuterung der in der nachstehenden Tabelle verwendeten Abkürzungen für die einzelnen Organisationen

- AGV & LVI** – Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. & Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie (gemeinsame Stellungnahme)
- ALEB** – Arbeitsgemeinschaft Ländliche Erwachsenenbildung Baden-Württemberg e. V.
- BBW** – Beamtenbund Tarifunion
- BWHT** – Baden-Württembergischer Handwerkstag
- BWIKH** – Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag
- DEHOGA** – Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e. V.
- DGB** – DGB-Bezirk Baden-Württemberg (die ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderte Kirchliche Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Baden-Württemberg (**KILAG**) hat sich der Stellungnahme des DGB angeschlossen)
- Landkreis-/Gemeinde-/Städtetag** – Landkreistag Baden-Württemberg, Gemeindetag Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg (gemeinsame Stellungnahme)
- LFB** – Landesverband der Freien Berufe Baden-Württemberg e. V.
- LIGA** – Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg e. V.
- VHS** – Volkshochschulverband Baden-Württemberg

2. Auswertung der im Rahmen der Anhörung eingegangenen Stellungnahmen zum Gesetzentwurf „Gesetz zur Änderung des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg“

Paragraf	Anhörungsentwurf	Eingegangene Stellungnahme	Bewertung	Neufassung
1	In § 6 wird folgender Absatz 3 angefügt: „(3) Beim Regierungspräsidium Karlsruhe wird eine Schiedsstelle eingerichtet, welche bei Streitfällen bezüglich der Bildungszertifizierung eine Weiterbildungsmaßnahme angelernt werden kann. Diese setzt sich zusammen aus einem Vertreter oder einer Vertreterin des Regierungspräsidiums Karlsruhe als Vorsitzendem oder Vorsitzender und jeweils einem Vertreter oder einer Vertreterin der Sozialpartner. Alle	AGV & LVI sehen die Schiedsstelle kritisch, da weiterhin eine Bürokratieverlagerung auf Unternehmen und Verbände stattfinden und sogar ein Mehr an Bürokratie geschaffen würde. Zudem würde durch die Entscheidung der Schiedsstelle auch keine Rechtssicherheit für Unternehmen geschaffen. Auch der BWHT sieht in der Schiedsstelle zusätzlichen bürokratischen Aufwand und diese daher kritisch. Der DEHOGA fürchtet ebenfalls eher eine Zunahme an	Erhöhung der Bürokratiebelastung? Beschäftigte, deren Antrag auf Bildungszeit abgelehnt wird, werden sich wahrscheinlich leichter tun, die Schiedsstelle anzurufen, als den Rechtsweg zu beschreiten. Die Unternehmen werden sich dadurch in manchen Fällen zusätzlich zur Antragsprüfung mit der Entscheidung der Schiedsstelle auseinandersetzen müssen. Der Aufwand, nach einer Entscheidung zugunsten des Beschäftigten den	In § 6 wird folgender Absatz 3 angefügt: „(3) Beim Regierungspräsidium Karlsruhe wird eine Schiedsstelle eingerichtet, welche bei Streitfällen bezüglich der grundständigen Bildungszertifizierung eine Weiterbildungsmaßnahme angelernt werden kann. Diese setzt sich zusammen aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des Regierungspräsidiums Karlsruhe als Vorsitzender oder Vorsitzendem und jeweils einer Vertreterin oder einem Vertreter der Sozialpartner. Die Sozialpartner

	<p>drei Mitglieder sind stimmberechtigt. Die Schiedsstelle trifft ihre Entscheidung per Mehrheitsentscheid. Zur Festlegung ihrer Verfahrensweise wird die Schiedsstelle ermächtigt, sich eine Geschäftsordnung zu geben. Sowohl der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin, bei welchem der Antrag auf Bildungszeit gestellt worden ist, als auch der Antragsteller und die Antragstellerin sind berechtigt, die Schiedsstelle anzurufen. Die Schiedsstelle beurteilt lediglich, ob eine Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich bildungszeitfähig ist. Ob bei einer beantragten Maßnahme im Bereich der beruflichen</p>	<p>Bürokratie für die Betriebe. Der BWIK sieht die Einrichtung einer Schiedsstelle positiv. Dies sei für die Unternehmen in aller Regel gegenüber einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit geringeren Kosten, einer Zeitersparnis und einer hohen Praxisnähe verbunden. Der DGB sieht die Gefahr, dass die Schiedsstelle durch eine hohe Zahl an Anrufungen überlastet wird und von Arbeitgebern für die Ausbehebung des Bildungszeitanspruchs missbraucht wird. Maßnahmen bei anerkannten Trägern sollen daher laut DGB generell als bildungszeitfähig gelten, es sei denn, der Arbeitgeber ruft die Schiedsstelle an und bekommt Recht. Die</p>	<p>Antrag entweder zu be- willigen oder dennoch abzulehnen, ist jedoch sehr gering. Umgekehrt können in komplizierten Fällen die Unternehmen selbst die Schiedsstelle anrufen und erfahren dadurch eine Erleichterung. Nicht zuletzt ist die potentielle Minderung des betrieblichen Streitpotentials durch die Schiedsstelle in die Rechnung mit aufzunehmen.</p> <p>Überlastung und Missbrauch der Schiedsstelle? Eine genaue Schätzung, wie oft die Schiedsstelle angerufen wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Da im Umgang</p>	<p>bestimmen ihre Vertreterin oder ihren Vertreter jeweils selbst. Alle drei Mitglieder sind stimmberechtigt. Die Schiedsstelle trifft ihre Entscheidung per Mehrheitsentscheid. Zur Festlegung ihrer Verfahrensweise wird die Schiedsstelle ermächtigt, sich eine Geschäftsordnung zu geben. Sowohl die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, bei welcher oder bei welchem der Antrag auf Bildungszeit gestellt worden ist, als auch die Antragstellerin oder der Antragsteller sind berechtigt, die Schiedsstelle anzurufen. Die Schiedsstelle kann lediglich bei Unklarheit über die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit beurteilt werden, ob eine</p>
--	--	---	--	--

	<p>Weiterbildung im individuellen Fall ein Berufsbezug gemäß § 1 Absatz 3 BzG BW besteht, kann durch die Schiedsstelle nicht bewertet werden. Die Beurteilung der Bildungszertifizierung durch die Schiedsstelle ist rechtlich nicht bindend. Vor Beschreiten des Rechtsweges ist die Schiedsstelle jedoch verpflichtend anzurufen.“</p>	<p>Kosten hierfür sollen von den Arbeitgebern getragen werden. Zudem soll sichergestellt werden, dass die Entscheidung der Schiedsstelle weit genug vor Beginn der beantragten Weiterbildungsmaßnahme stattfindet. Hierzu soll geregelt werden, dass der Arbeitgeber innerhalb von fünf Werktagen über einen Antrag auf Bildungszertifizierung entscheiden muss. Bislang gilt, dass dies spätestens vier Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme geschehen muss. Die Schiedsstelle soll spätestens drei Tage nach Anrufung zusammentreten müssen. Außerdem müsse klar sein, welche Sozialpartner gemeint sind und wie deren Vertreter bestimmt werden. Weiterhin müsse das Verfahren</p>	<p>mit dem Bildungszeitgesetz mittlerweile eine gewisse Routine eingekkehrt ist und auch die Anrufung der Schiedsstelle einen gewissen bürokratischen Aufwand mit sich bringt, sind die Bedenken des DGB wahrscheinlich übertrieben. Komplett ausschließen könnte man einen Missbrauch jedoch nur, wenn man eine Hürde vor die Anrufung der Schiedsstelle setzt. Möglichkeit Eins wäre, dass die Schiedsstelle erst angerufen werden darf, wenn eine schriftlich begründete Ablehnung des Antrags vorliegt. Dies wäre der Arbeitgeberseite</p>	<p>Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich bildungszertifiziert ist einer Weiterbildungsmaßnahme angerufen werden. Die Schiedsstelle beurteilt nur, ob die beantragte Weiterbildungsmaßnahme grundlegend bildungszertifiziert ist. Sie beurteilt nicht, ob eine Ablehnung im individuellen Fall rechtmäßig ist. Ob bei einer beantragten Maßnahme im Bereich der beruflichen Weiterbildung im individuellen Fall ein Berufsbezug gemäß § 1 Absatz 3 BzG BW besteht, kann durch die Schiedsstelle nicht bewertet werden. Die Beurteilung der grundlegenden Bildungszertifizierung einer Weiterbildungsmaßnahme durch die Schiedsstelle ist rechtlich</p>
--	--	---	--	---

	<p>ren geklärt werden, wenn die Schiedsstelle aufgrund der Ablehnung aus dringenden betrieblichen Belangen angerufen wird. Es müsse auch klargestellt werden, dass bei Ablehnung eines Antrags auf berufliche Weiterbildung aufgrund eines fehlenden Berufsbezugs direkt der Rechtsweg beschritten werden kann. Für den Fall, dass die Schiedsstelle eine Maßnahme als nicht bildungszeitkonform bewertet, müsse der Weiterbildungseinrichtung eine Woche Zeit eingeräumt werden, um die Maßnahme entsprechend der Begründung der Schiedsstelle anzupassen. Es solle zudem einen Bestandsschutz für bereits in der Vergangenheit durchgeführte und erprobte Bildungszeiten-</p>	<p>aber nicht zu vermitteln, da diese dann im Vergleich zur jetzigen Regelung überhaupt nicht entlastet würde. Möglichkeit Zwei wäre die Erhebung einer Gebühr. Es wäre aber nur schwer zu vermitteln, wenn nur der Arbeitgeber eine Gebühr bei Anrufung der Schiedsstelle zahlen muss. Dies gilt umso mehr, da die Bewertung der Schiedsstelle nur empfehlenden Charakter hat und keine Rechtssicherheit geschaffen wird. Müsste auch der Beschäftigte eine Gebühr zahlen, würde dies aber viele davon abhalten, die Schiedsstelle anzurufen.</p>	<p>nicht bindend. Vor Beschreiten des Rechtsweges ist die Schiedsstelle jedoch verpflichtend anzurufen. Dies gilt nur bei Fragen, die sich auf die grundsätzliche Bildungszeitfähigkeit der beantragten Maßnahme beziehen. Bei allen anderen Streitigkeiten bezüglich eines Antrags auf Bildungszeit kann direkt der Rechtsweg beschritten werden. Die Schiedsstelle muss spätestens fünf Wochen nach Eingang des Antrags bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angerufen werden. Die Schiedsstelle verkündet ihre Entscheidung spätestens eine Woche nach Anrufung. Wird die Schiedsstelle erst angerufen-</p>
--	---	--	--

<p>gebote geben. Um Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu reduzieren, sollen auch die betrieblichen Mitbestimmungsgremien die Schiedsstelle anrufen können. Der DGB wirft zudem die Frage nach einem Mitbestimmungsrecht der Sozialpartner bei der Benennung des Vertreters des Regierungspräsidenten Karlsruhe auf und fordert, dass auch ein Stellvertreter benannt wird. Der BBW fordert, dass die Schiedsstelle zeitnah entscheiden muss. Auch der VHS befürchtet, dass Antragsteller bei einer langen Verfahrensdauer nicht an der beantragten Maßnahmen teilnehmen können.</p>	<p>Daher soll die Anrufung der Schiedsstelle generell kostenfrei sei. Dass Maßnahmen bei anerkannten Bildungseinrichtungen nur abgelehnt werden dürfen, wenn bei einem vom Arbeitgeber zu finanzierenden Verfahren der Schiedsstelle die Maßnahme als nicht bildungsfähig eingestuft wird, ist nicht denkbar. Dies würde zum einen das funktionierende System der Trägeranerkennung faktisch außer Kraft setzen. Zudem wäre es Arbeitgebern nur noch unter Entrichtung einer Gebühr überhaupt möglich, Anträge auf Bildungszeit abzulehnen,</p>	<p>fen, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bereits schriftlich oder elektronisch gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller über den Antrag entschieden hat und möchte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diese Entscheidung nach Entscheidung der Schiedsstelle ändern, erfolgt die Änderung gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller spätestens eine Woche nach Entscheidung der Schiedsstelle schriftlich oder elektronisch.“ Zudem wird § 7 Absatz 1 wie folgt geändert: „Der Anspruch auf Bildungszeit nach diesem Ge-</p>
---	--	---

		<p>Auch die ALEB sieht die Einrichtung hinsichtlich der Kosten und des Zeitfaktors in der Bearbeitung der Fälle im Vorfeld der beantragten Weiterbildungsmaßnahme kritisch.</p> <p>Der LFB bezweifelt, dass die Schiedsstelle notwendig ist und den Sinn und Zweck des Bürokratieabbaus erfüllt. Er regt zudem an, dass die Schiedsstelle nur dann angerufen werden kann, wenn es keine eigene freiberufliche Gerichtsbarkeit gibt oder diese ein Schiedsverfahren ablehnt. Die einzurichtende Schiedsstelle zur Bildungszeit würde bestehende Strukturen schwächen und könne zudem zu Widersprüchlichkeiten führen, wenn zunächst die jeweilige berufsstandeigene</p>	<p>selbst wenn die beantragte Maßnahme nicht den Voraussetzungen des Bildungszeitgesetzes entspricht.</p> <p>Genügend zeitlicher Puffer zur beantragten Maßnahme?</p> <p>Es ist richtig, dass zwischen Entscheidung der Schiedsstelle und Beginn der beantragten Maßnahme genügend zeitlicher Puffer bestehen muss. Die Frist für die Ablehnung eines Antrags durch den Arbeitgeber auf fünf Werktage herunterzusetzen ist jedoch den Unternehmen nicht zuzumuten, gerade aufgrund der Pflicht zur schriftlichen Begründung. Wichtiger als eine</p>	<p>setz ist gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, spätestens aber neun Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme, schriftlich geltend zu machen.</p> <p>Zudem wird § 7 § 4 wie folgt geändert:</p> <p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet über Anträge der Beschäftigten nach Absatz 1 gegenüber der oder dem Beschäftigten unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrags vor Beginn der-Bildungsveranstaltung schriftlich oder elektronisch. [...] Dies gilt nicht, wenn vor Ablauf der in Satz 1 genannten Frist die</p>
--	--	--	--	--

<p>Schlichtungsstelle angerufen werden muss.</p>	<p>Frist für das Zusammen-treten der Schiedsstelle ist zudem eine Frist für deren Entscheidung. Im Gesetz wird daher festgelegt, dass die Schiedsstelle spätestens fünf Wochen nach Ein-gang eines Antrags auf Bildungszeit angerufen werden und spätestens eine Woche nach Anru-fung ihre Entscheidung verkünden muss. Ergänzend wird in § 7 Absatz 4 BzG BW gere-gelt, dass der Arbeitge-ber über Anträge auf Bildungszeit spätestens vier Wochen nach Ein-gang des Antrags, an-statt wie bisher vier Wo-chen vor Beginn der be-antragten Maßnahme entscheiden muss. Dies</p>	<p>Schiedsstelle angerufen worden ist. In einem sol-chen Fall entscheidet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Ent-scheidung der Schieds-stelle schriftlich oder elektronisch. [...].“</p>
--	---	---

	<p>nisch. Ergänzend wird in § 7 Absatz 1 BzG BW festgelegt, dass Anträge auf Bildungszeit spätestens neun statt wie bisher spätestens acht Wochen vor Beginn der beantragten Maßnahme bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eingehen müssen.</p>			
	<p>Welche Sozialpartner sind gemeint? Dass tatsächlich die von uns gemeinten Sozialpartner ihre Vertreter für die Schiedsstelle benennen können ist ein wichtiger Einwand und wird in der Begründung des Gesetzes nochmals klargestellt.</p>			

			<p>Wann genau kann/muss die Schiedsstelle angerufen werden? Es wird noch deutlicher gemacht, in welchen Fällen die Schiedsstelle angerufen werden kann und in welchen Fällen der Rechtsweg ohne die vorherige Anrufung der Schiedsstelle beschritten werden kann.</p> <p>Weitere Forderungen des DGB Anerkannte Träger wissen um die Voraussetzungen für eine Bildungszeitfähigkeit ihrer Maßnahmen. Sind diese nicht gegeben, werden auch bislang die Anträge abgelehnt, ohne dass der Träger seine Maß-</p>	
--	--	--	---	--

	<p>nahme nachjustieren kann. Wenn eine Veranstaltung den Kriterien des Bildungszeitgesetzes nicht entspricht und in der Vergangenheit durch Irrtum oder Kulanz von Arbeitgebern bewilligt wurde, kann dies zudem nicht vor einem negativen Urteil durch die Schiedsstelle schützen. Können betriebliche Mitbestimmungsgremien die Schiedsstelle anrufen, bestünde die Gefahr, dass diese grundsätzlich jede Ablehnung eines Antrags vor die Schiedsstelle bringen, auch wenn diese gut und nachvollziehbar begründet ist. Dies würde schlussendlich die vom</p>			
--	--	--	--	--

			<p>DGB befürchtete Überlastung der Schiedsstelle wahrscheinlicher machen. Zudem spielen Betriebsräte im Bildungszeitgesetz bislang keine Rolle. Eine Berücksichtigung dürfte daher erheblichen Widerstand bei den Arbeitgebern hervorrufen. Der Vorsitzende der Schiedsstelle aus dem Regierungspräsidium Karlsruhe entscheidet streng nach den gesetzlichen Vorgaben zur Bildungsfähigkeit einer Maßnahme. Ein Mitbestimmungsrecht der Sozialpartner bei der Auswahl ist daher abzulehnen. Die Handlungsfähigkeit der Schiedsstelle wird</p>	
--	--	--	---	--

			<p>auch im Krankheitsfall oder bei Urlaub sichergestellt sein. Entsprechende Regelungen dazu werden in der Geschäftsordnung der Schiedsstelle festgelegt werden.</p> <p>Ausnahmeregelungen? Eine Ausnahmeregelung für den Fall, dass es eine berufsstandeigene Schlichtungsstelle gibt, würde die gesetzliche Regelung verkomplizieren.</p>	
2 a)	<p>In § 7] Absatz 3 wird folgender Satz angefügt: „Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Personen nach Satz 1 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit</p>	<p>AGV & LVI begrüßen die Neuregelung. Der BWHT und der BWIK begrüßen diese ebenfalls. Der BBW lehnt die Unterscheidung zwischen Vollzeit-</p>	<p>Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bedeutet keine Benachteiligung von Teilzeitkräften in Kleinbetrieben. Gemeint ist vom BBW wahrscheinlich eine Be-</p>	Keine Neufassung.

	<p>von nicht mehr als 20 Stunden mit der Hälfte und nicht mehr als 30 Stunden mit Dreiviertel zu berücksichtigen.“</p>	<p>und Teilzeitbeschäftigten ab, da dies zu einer Benachteiligung von Teilzeitkräften in Kleinbetrieben führen würde.</p>	<p>nachteiligung von Beschäftigten in Betrieben, welche bislang nicht unter die Kleinbetriebsklausel fallen, dies aber durch die neue Regelung tun würden. Zielsetzung der neuen Regelung ist jedoch gerade, dass kleine Betriebe mit vielen Teilzeitkräften bei der Kleinbetriebsklausel nicht mehr benachteiligt werden.</p>	
2 b)	<p>In § 7] Absatz 4 werden folgende Sätze angefügt: „Sind im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers am 1. Januar eines Jahres insgesamt weniger als zehn Personen - ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten – beschäftigt, entfällt die Pflicht zur</p>	<p>Der BWHT begrüßt die Neuregelung, hätte sich jedoch eine komplette Abschaffung der Begründungspflicht gewünscht. Der BWIKH begrüßt die Neuregelung als Bürokratieabbau. Die ALEB, der BBW und der VHS sehen hier eine Schlech-</p>	<p>Eine Schlechterstellung von Beschäftigten in Kleinbetrieben würde nicht erfolgen. Betriebe im Sinne der Kleinbetriebsklausel des BzG BW sind von der Freistellungspflicht ausgenommen. Eine schriftliche Begründung der Ablehnung ist daher ein</p>	Keine Neufassung.

	<p>schriftlichen oder elektronischen Darlegung der Gründe einer Ablehnung. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Personen nach Satz 4 wird entsprechend Absatz 3 Satz 2 verfahren. Satz 4 gilt nicht, wenn die oder der antragstellende Beschäftigte die schriftliche oder elektronische Darlegung der Ablehnungsgründe verlangt. Die Anforderung einer schriftlichen oder elektronischen Darlegung der Ablehnungsgründe muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Ablehnung des Antrags schriftlich oder elektronisch der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber übermittelt werden.“</p>	<p>terstellung von Beschäftigten in Kleinbetrieben und lehnen die Änderung ab.</p> <p>Auch der DGB fordert, dass die Pflicht zur schriftlichen Ablehnung beibehalten wird und begründet dies unter anderem mit der Beweislast bei möglichen Rechtsverfahren.</p> <p>Der DEHOGA befürchtet, dass die Neuregelung keine wirkliche Erleichterung darstellt. Beschäftigte würden wahrscheinlich auch weiterhin die schriftliche Begründung wollen, um zu prüfen, ob gegen die Ablehnung vorgegangen werden kann.</p>	<p>vermeidbarer Aufwand. Daher spielt die Form der Begründung auch keine Rolle bei einem möglichen Rechtsverfahren. Ist die schriftlich begründete Ablehnung von hoher Wichtigkeit für den Antragsteller, kann diese zudem weiterhin angefordert werden.</p> <p>Dass Antragsteller in hohem Maße eine schriftliche Begründung einfordern, ist jedoch nicht zu erwarten, da bei einer Ablehnung aufgrund der Kleinstbetriebsklausel ein rechtliches Vorgehen dagegen aussichtslos ist.</p>	
--	--	--	---	--

2 c)	<p>In [§ 7] Absatz 5 wird folgender Satz angefügt: „Erfolgt der Nachweis nicht spätestens acht Wochen nach Beendigung der Bildungsveranstaltung, verlieren die Beschäftigten den Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge nach § 1 Absatz 1 Satz 2, es sei denn, dass sie das Versäumnis der Frist nicht zu vertreten haben.“</p>	<p>AGV & LVI fordern die Fest- schreibung im Gesetz, dass der Nachweis schriftlich oder elektronisch erfolgen muss. Zudem sollte bei Versäumnis der Frist ein klarer Rückforde- rungsanspruch der entstande- nen Kosten gegenüber dem Arbeitnehmer im Gesetz ver- ankert werden.</p>	<p>In § 7 Absatz 5 Satz 2 BzG BW heißt es: „Die für den Nachweis erfor- derlichen Bescheinigun- gen sind den Beschäftig- ten vom Träger der Bil- dungsmaßnahme zu er- teilen.“ Eine solche Be- scheinigung ist nur schriftlich denkbar und kann daher ohnehin nur schriftlich oder elektro- nisch dem Arbeitgeber zugeleitet werden. Ein Rückforderungsan- spruch ergibt sich implizit aus der jetzigen Formu- lierung.</p>	Keine Neufassung.
2 d)	<p>Es wird [§ 7] folgender Absatz 7 angefügt: „(7) Das Wirtschaftsminis- terium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Formulare einzuführen</p>	<p>AGV & LVI lehnen die ver- pflichtende Nutzung der For- mulare ab. Es gebe Unter- nehmen, die bereits selber entsprechende Formulare er- stellt hätten, eine verpflichten-</p>	<p>Die Verwendung stan- dardisierter Formulare, welche einem genau vorgeben, was angege- ben werden muss, kann nicht als Mehrbelastung</p>	Keine Neufassung.

	<p>für:</p> <p>1. die Beantragung von Bildungszeit nach Absatz 1,</p> <p>2. die Ablehnung eines Antrags nach Absatz 4 sowie</p> <p>3. den Teilnahmenachweis nach Absatz 5.</p> <p>Soweit nach Satz 1 Formulare eingeführt sind, müssen diese verwendet werden. Die Formulare können sowohl schriftlich als auch elektronisch verwendet werden.“</p>	<p>de Nutzung der Standardformulare würde daher eine Mehrarbeit bedeuten. Es sollten weiterhin andere Formulare verwendet werden dürfen, wenn diese den Inhalten der Standardformulare entsprechen.</p> <p>Der BWHT sieht ebenfalls eine Mehrbelastung für Betriebe mit eigenen Formularen. Es sollten stattdessen unverbindliche Formulare zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Der BWIKH begrüßt die Standardformulare als Vereinfachung der Verfahren.</p> <p>Auch der DGB begrüßt dies ausdrücklich.</p> <p>Der BBW begrüßt dies ebenfalls, da die Bearbeitung der</p>	<p>gesehen werden. Dies gilt auch für den Fall, dass Unternehmen bereits selbst Formulare erstellt haben.</p>	
--	---	---	---	--

3	<p>§ 11 [zur Evaluation des Gesetzes] wird aufgehoben.</p>	<p>Anträge dadurch erleichtert werden dürfte.</p> <p>AGV & LVI möchten, dass die Auswirkungen des Gesetzes weiterhin regelmäßig überprüft werden.</p> <p>Der BWHT lehnt die Aufhebung ab. Stattdessen solle der Paragraf so angepasst werden, dass die Auswirkungen des Bildungszeitgesetzes erneut nach einem Erfahrungszeitraum von zwei Jahren durch die Landesregierung zu überprüfen sind.</p>	<p>Eine Evaluation kann auch ohne Festschreibung im Gesetz erfolgen. Außerdem wurde 2019 eine aufwändige Evaluation des Gesetzes durchgeführt.</p>	Keine Neufassung.
Artikel 2 „Inkrafttreten“	Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2021 in Kraft.	<p>AGV & LVI verweisen auf mögliche Folgeprobleme des Inkrafttretens zur Jahresmitte. Es solle gegebenenfalls klar gestellt werden, wie bei einem Antrag für eine Bildungsmaßnahme, die nach in Kraft treten stattfindet, aber bereits vor in Kraft treten beantragt wird,</p>	Auch bei einem Inkrafttreten zu Jahresanfang würde sich diese Frage stellen.	Keine Neufassung.

<p>Weitere For- derungen und Anmerkungen</p>		<p>bei der Kleinbetriebsklausel vorgegangen wird. AGV & LVI sowie der BWHT stellen die Notwendigkeit eines Bildungszeitgesetzes weiterhin grundsätzlich in Frage. Der DGB, die ALEB, der BBW und die LIGA begrüßen die Beibehaltung aller drei Bildungszeitbereiche im vollen Umfang. AGV & LVI: Politische Weiterbildung & die Qualifikation zur Ausübung des Ehrenamts sollte aus dem Gesetz gestrichen werden. Zudem sollte eine klare Definition politischer Weiterbildung ins Gesetz aufgenommen werden. Anstatt einer Schiedsstelle sollte eine Maßnahmenanerkennung eingeführt werden.</p>	<p>Da es sich bei den hier aufgeführten Forderungen um in den vergangenen Jahren regelmäßig vorgebrachte Anliegen handelt, wird auf eine erneute Kommentierung an dieser Stelle verzichtet. Eine Ausnahme stellt die Forderung von DGB und ALEB nach einer besseren Berücksichtigung digitaler Formate dar. Digitale Lernformate sind nach der bisherigen Regelung bei mehrtägigen Veranstaltungen bereits berücksichtigt. Dass die Präsenzzeit jedoch überwiegen muss, ist</p>

	<p>Die Anrechnungsmöglichkeiten sollten so überarbeitet werden, dass alle Fälle betriebsinterner Qualifizierung umfasst werden, soweit im Rahmen dieser Maßnahmen Kenntnisse/Fähigkeiten vermittelt werden, die den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt auch außerhalb des Betriebs dienen.</p> <p>Beim Überforderungsschutz (Zehn-Prozent-Grenze) sollte klargestellt werden, dass auch anrechenbare betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zur Berechnung der Zehn-Prozent-Grenze herangezogen werden können.</p> <p>Außerdem müsse klargestellt werden, dass auch Weiterbildungsmaßnahmen, die bereits fest terminiert sind, zur Berechnung der Zehn-Prozent-Grenze herangezogen werden</p>	<p>eine sinnvolle Regelung und wird daher beibehalten. Bei digitalen Formaten lässt sich zwischen Webinaren, bei denen der Dozent zeitgleich mit den Kursteilnehmern kommuniziert, und anderen Formen des digitalen Lernens unterscheiden. Bei Letzteren lässt sich die Teilnahme nicht hinreichend überprüfen, da sie zeitunabhängig durchgeführt werden können.</p> <p>Bei Webinaren, die sich über die vorgeschriebene Kursdauer von 6 Stunden pro Tag erstrecken, ist davon auszugehen, dass sie die Aufnahmefähigkeit der meisten Kursteilnehmer überfordern. Dies redu-</p>
--	--	---

		<p>können, auch wenn diese noch nicht stattgefunden haben.</p> <p>Der Anspruch auf Bildungszeit für Auszubildende und dual Studierende sollte gestrichen werden.</p> <p>Unter Bezugnahme auf den demografischen Wandel und die Digitalisierung sollte verstärkt auf die Zielgruppe von Arbeitnehmern über 54 Jahre abgezielt werden.</p> <p>BWHT: Weiterbildungen im Rahmen des Bildungszeitgesetzes sollten stärker auf berufliche und betriebliche Inhalte fokussiert werden.</p> <p>Innerbetriebliche Weiterbildungsangebote sollten uneingeschränkt angerechnet werden, soweit sie auch außerhalb des einzelnen Betriebes verwertbare Kenntnisse und</p>	
	<p>ziert den angestrebten Lernerfolg erheblich.</p> <p>Die bestehende Regelung im Bildungszeitgesetz ist daher ein guter Kompromiss.</p>		

		<p>Fähigkeiten vermitteln. Politische Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung des Ehrenamts sollten aus dem Gesetz gestrichen oder zumindest neu geregelt und konkretisiert werden. Auszubildende und dual Studierende sollten keinen Anspruch auf Bildungszeit haben. Neben der Trägeranerkennung sollte zusätzlich eine Maßnahmenanerkennung eingeführt werden. DGB: Zeitliche Anforderungen an bildungszeitkonforme Maßnahmen sollten von durchschnittlich sechs Stunden pro Tag auf sechs Einheiten zu je 45 Minuten reduziert werden. Der digitalen Weiterbildung</p>		
--	--	---	--	--

		<p>sollte ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Insbesondere eintägige Maßnahmen sollten auch digital durchgeführt werden können. Der Anspruch auf Bildungszeit sollte mindestens auf das Folgejahr übertragbar sein. Darüber hinaus sollten tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen eine Kumulierung auch über längere Zeiträume ermöglichen können.</p> <p>Der Anspruch auf Bildungszeit für die Gruppen der Auszubildenden, dual Studierenden und Lehrkräfte sollte ausweitert werden.</p> <p>Die Wartezeit für die Entstehung des Anspruchs auf Bildungszeit sollte von zwölf auf sechs Monate Beschäftiger reduziert werden.</p>	

		<p>ALEB: Digitale Formate sollten Präsenzformaten gleichgestellt werden.</p> <p>BBW: Kritik an Anrechnungsmöglichkeiten auf Bildungszeitanspruch wird erneuert, diese sollte es nicht geben.</p> <p>DEHOGA: Primär hätte man sich eine Abschaffung des Gesetzes, zumindest jedoch eine Eingrenzung der Qualifizierungsmaßnahmen streng auf berufliche-betriebliche Maßnahmen gewünscht.</p> <p>Landkreis-/Gemeinde-/Städtetag unterstützen die angestrebte Reduzierung des Bürokratieaufwands, versprechen sich davon allerdings keine allzu große Wirkung. Man habe sich eine weitergehende Korrektur erhofft.</p>		
--	--	---	--	--

			<p>LFB: Träger, die Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, sollten von der Pflicht zur Vorlage eines Gütesiegels ausgenommen werden.</p> <p>LIGA: Stimmt dem Inhalt insgesamt zu. Dass Gesetz sollte zudem beworben werden.</p>		
--	--	--	---	--	--