

KAV Hessen e.V., Postfach 10 31 31, 60101 Frankfurt am Main

An alle Mitglieder

Rundschreiben 1/2018

8. Januar 2018

Wa – 3512/04/01/02 –

Drittes Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 12. Dezember 2017 und Zweite Verordnung zur Änderung der Durchführungsverordnung Bildungsurlaubsgesetz vom 5. Dezember 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 21. Dezember 2017 ist das Dritte Gesetz zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) vom 12. Dezember 2017 verkündet und im Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil 1, vom 21. Dezember 2017, Seiten 432 ff. veröffentlicht worden. Das Gesetz ist in seinen wesentlichen Teilen am **1. Januar 2018 in Kraft getreten**. Ebenfalls am 1. Januar 2018 ist die Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (Durchführungsverordnung Bildungsurlaubsgesetz - BiUrlGDV) vom 5. Dezember 2017 in Kraft getreten (GVBl. I, Seite 455). Sie beinhaltet lediglich redaktionelle Folgeänderungen und eine Verlängerung der Laufzeit bis zum 31. Dezember 2018.

Zu den wesentlichen Änderungen des HBUG weisen wir auf folgendes hin:

1. Ehrenamtsschulungen für Auszubildende (Artikel 2 Nrn. 1 und 4 des Änderungsgesetzes)

Nach der bisherigen Fassung des HBUG konnten Auszubildende Bildungsurlaub ausschließlich für eine politische Weiterbildung in Anspruch nehmen. Nach dem neugefassten **§ 1 Abs. 2 HBUG** können sie zukünftig Bildungsurlaub auch zur Schulung (Qualifizierung und Fortbildung) für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes beanspruchen. Die Gesetzesbegründung führt hierzu aus, eine nachhaltige Sicherung des Ehrenamtes könne nur gelingen, wenn möglichst viele Jugendliche hierfür gewonnen werden.

Die Freistellung dient allein der Qualifizierung ehrenamtlich Tätiger, nicht der Wahrnehmung des Ehrenamtes selbst. Die Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeit, für deren Schulung ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht, sind in der o.a. Verordnung zur Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub festgelegt (§ 1 Abs. 5 Satz 5 HBUG iVm. § 1 Abs. 1 BiUrlGDV).

Private Beschäftigungsstellen können vom Land Hessen für die Gewährung von Bildungsurlaub zur Ehrenamtsschulung eine Erstattung des für den Zeitraum der Freistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelts erhalten (§ 8 Abs. 3 HBUG). Das Nähere zum Erstattungsverfahren regelt § 1 Abs. 2 BiUrlGDV.

2. Förderung der Teilnahme von Beschäftigten von Kleinst- und Kleinunternehmen (Artikel 2 Nr. 5 des Änderungsgesetzes)

Nach dem neu eingefügten § 9 Abs. 1 Satz 1 HBUG können erstmals Arbeitgeber mit in der Regel 20 oder weniger Beschäftigten vom Land Hessen eine pauschalierte Teilerstattung des während der Freistellung zu zahlenden Arbeitsentgeltes erhalten. Dies gilt sowohl für Veranstaltungen der politischen Bildung als auch der beruflichen Weiterbildung. Davon ausgenommen sind Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Vereinigungen, Einrichtungen oder Unternehmungen, deren Grund- oder Stammkapital unmittelbar aus öffentlichen Mitteln unterhalten wird (§ 9 Abs. 1 Satz 2 HBUG). Die Pauschale beträgt für jeden Tag der Freistellung die Hälfte des tatsächlichen täglichen Arbeitsentgelts der freigestellten Person (§ 9 Abs. 2 HBUG). Öffentliche Mittel, die der Arbeitgeber von anderer Seite als Entschädigung für die Freistellung erhält, sind auf die Erstattung nach Abs. 1 Satz 1 anzurechnen (§ 9 Abs. 3 HBUG). Das Nähere zum Erstattungsverfahren ist in der Durchführungsverordnung geregelt (§ 9 Abs. 4 HBUG). Nach der Gesetzesbegründung soll mit diesem durch § 9 HBUG eingeführten hälftigen Lohnkostenzuschuss die Doppelbelastung der Kleinst- und Kleinunternehmen aus Arbeitnehmerfreistellung und gleichzeitiger Lohnfortzahlung reduziert und damit die erhöhte Teilnahme von deren Beschäftigten an Bildungsurlaubsveranstaltungen gefördert werden.

3. Verkürzungsmöglichkeit für Veranstaltungszeiten (Artikel 2 Nr. 3 Buchst. b und Nr. 8 Buchst. a des Änderungsgesetzes)

Nach der bisherigen Fassung des HBUG war eine der Voraussetzungen für die Anerkennung einer Bildungsveranstaltung als bildungsurlaubsfähig, dass diese an mindestens fünf aufeinander folgenden Tagen stattfindet (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 HBUG in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung). Nach den mit § 12 Abs. 1 HBUG neugestalteten Anerkennungsvoraussetzungen kann zukünftig in begründeten Ausnahmefällen die Dauer der Veranstaltung verkürzt werden, darf aber drei Tage nicht unterschreiten. Mit dieser Option soll nach der Gesetzesbegründung der Schwierigkeit, Arbeit, Familie, Beruf und Weiterbildung miteinander zu vereinbaren und Bildungsveranstaltungen in den Lebensalltag zu integrieren, Rechnung getragen werden. Die in der Gesetzesbegründung genannten Ausnahmefälle für eine Verkürzung der Veranstaltungsdauer (Vereinbarkeit mit familiären, beruflichen und anderen gesellschaftlichen Verpflichtungen) entsprechen dieser Intention.

Im Hinblick auf die neue Möglichkeit, die Veranstaltungsdauer auf drei Tage zu verkürzen, ist in § 5 Abs. 8 HBUG die Regelung zur Übertragung des Bildungsurlaubs auf das Folgejahr angepasst worden. Die Beschäftigten können nach Satz 1 der Bestimmung jetzt nicht mehr nur den „gesamten“ Anspruch auf das nächste Kalenderjahr übertragen, sondern den „verbleibenden“ Bildungsurlaub. In der Konsequenz ist in § 5 Abs. 8 Satz 2 HBUG die Übertragungsvoraussetzung „sofern sie innerhalb des Kalenderjahres keinen Bildungsurlaub beansprucht haben“ gestrichen worden.

4. Experimentierklausel (Artikel 2 Nr. 8 Buchst. b des Änderungsgesetzes)

Neu in das HBUG aufgenommen worden ist eine sog. Experimentierklausel. Nach **§ 12 Abs. 2 HBUG** kann zur Erprobung innovativer Lehr- und Lernformen sowie neuer methodischer Modelle eine Veranstaltung im Einzelfall abweichend von den Vorgaben des § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6 HBUG als Bildungsveranstaltung anerkannt werden. Hierzu ist der anerkannte Träger verpflichtet, mit dem Antrag auf Anerkennung einer Bildungsveranstaltung eine ausführliche Begründung vorzulegen sowie eine gesonderte Evaluierung der Veranstaltung durchzuführen und deren Ergebnisse mitzuteilen. Damit soll, so die Gesetzesbegründung, die Möglichkeit gegeben werden, mittels innovativer, auch elektronischer oder internetbasierter Lehr- und Lernmethoden sowie neuer didaktischer Modelle die Herausforderungen einer sich ständig wandelnden Gesellschaft und Arbeitswelt besser aufgreifen zu können.

5. Außerkrafttreten (Artikel 1 Nr. 4 des Änderungsgesetzes)

Das Gesetz tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Mit freundlichen Grüßen

Burkhard Albers
Verbandsgeschäftsführer