



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt



Kommunale Spitzenverbände Sachsen-Anhalt

Ministerium für Bildung
des Landes Sachsen-Anhalt
Frau Referentin Nora Jacobs
Turmschanzenstraße 32
39114 Magdeburg

Per Mail an: mb-referat34@sachsen-anhalt.de

Städte- und Gemeindebund
Sternstr. 3, 39104 Magdeburg
Postfach 4009, 39015 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444
E-Mail: post@sgsa.info

Landkreistag
Albrechtstr. 7, 39104 Magdeburg
Postfach 3663, 39011 Magdeburg

Telefon: 0391 56531-0
Telefax: 0391 56531-90
E-Mail: verband@landkreistag-st.de

Gemeinsame Homepage
<https://www.kommunales-sachsen-anhalt.de>

Magdeburg, 08.04.2025

Anhörungsverfahren der Landesregierung zum Entwurf eines Bildungszeitgesetzes Sachsen-Anhalt (BzG LSA)

Sehr geehrte Frau Jacobs,
sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines Bildungszeitgesetzes (BzG LSA) Stellung nehmen zu können, bedanken wir uns. Um die möglichen Auswirkungen des neuen Gesetzes hinreichend mit unseren Mitgliedern und in unseren Gremien erörtern zu können, hätten wir uns eine deutlich frühere Beteiligung zu dem Gesetzentwurf gewünscht. Die zwischen der Landesregierung und den Kommunalen Spitzenverbänden geschlossene Konsultationsvereinbarung sieht ausdrücklich eine frühzeitige Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände vor.

Im Teil A der Gesetzesbegründung wird auf den partizipativen Ansatz bei Erarbeitung des Gesetzes und die hierbei einbezogenen Verbände und Institutionen hingewiesen. Klarzustellen ist hierzu, dass beide Kommunalen Spitzenverbände nicht einbezogen waren. Im Übrigen war auch nicht der kommunale Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt beteiligt.

Nachfolgend nehmen wir aus Sicht der Städte, Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreise als Arbeitgeber Stellung:

1. Grundsätzliches

Mit dem Inkrafttreten des Bildungszeitgesetzes Sachsen-Anhalt soll das Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998, zuletzt geändert durch Artikel 38 des Gesetzes vom 18. November 2005 (Gesetz und Verordnungsblatt LSA, S. 698, 705) außer Kraft gesetzt werden.

Einen Anspruch auf eine fünftägige Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung sieht bereits § 2 Abs. 1 des geltenden Bildungsfreistellungsgesetzes vor. Die Entgeltfortzahlung ist derzeit in § 5 Bildungsfreistellungsgesetz geregelt.

Mit dem Bildungszeitgesetz sollen insoweit bestehende Ansprüche neu ausgestaltet werden. Grundsätzlich sind Bildungsfreistellungen ein wichtiges Instrument zur Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterbildung in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt, die von technologischem Fortschritt und sich verändernden Anforderungen geprägt ist.

Allerdings haben die kommunalen Arbeitgeber bereits jetzt auf der Grundlage des TVöD die Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen der Beschäftigten während der Arbeitszeit über fünf Arbeitstage hinaus zu fördern. Von dieser tariflichen Möglichkeit machen die kommunalen Arbeitgeber auch Gebrauch. Aufgrund des Fachkräftemangels wird es jedoch immer schwieriger, Beschäftigte von der Arbeitsleistung für Bildung freizustellen. Mit dem Bildungszeitgesetz wird der zeitliche Druck auf die Beschäftigten nochmals verstärkt.

Auch erwarten wir infolge der geplanten gesetzlichen Änderungen der Freistellungsansprüche einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand.

In der Gesamtschau wird die Entwurfsfassung des Bildungszeitgesetzes Sachsen-Anhalt kritisch eingeschätzt. Da das Bildungszeitgesetz auf eine erhöhte Beteiligung an Weiterbildungen abzielt, ist mit einem Antragsaufwuchs zu rechnen.

Der Gesetzentwurf enthält jedoch keine Regelung zum finanziellen Ausgleich der finanziellen, personellen und organisatorischen Mehrbelastungen für die öffentlichen Arbeitgeber.

2. Inhaltliche Einschätzung

a) § 1 BzG LSA

Der Gesetzentwurf sieht in § 1 Abs. 3 S. 2 BzG LSA vor, Bildungszeiten für Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte Tätigkeit beziehen, unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts einzuschließen.

Wünschenswert wäre es aus Arbeitgebersicht, wenn die angewählten Bildungsveranstaltungen zumindest einen Bezug zu den dienstlichen Tätigkeiten und Aufgaben der oder des jeweiligen Beschäftigten haben müssen und der Arbeitgeber andernfalls die Freistellung ablehnen darf.

b) § 3 BzG LSA

In § 3 Abs. 5 BzG LSA wird der Umfang der zu gewährenden Bildungszeit geregelt, wobei pro Tag mindestens vier Unterrichtsstunden à 45 Minuten festgesetzt werden.

Im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung von bis zu acht Arbeitsstunden täglich füllt der als Mindestmaß vorgeschriebene Umfang von drei Stunden pro Tag nicht einmal einen halben regulären Arbeitstag. Der eigene Anspruch auf eine Weiterbildung und Entwicklung, auf welches das Gesetz als ein Ziel hinwirkt, sollte zumindest auch die Bereitschaft mitbringen, den Weiterbildungstag mit ähnlichen zeitlichen Kontingenten zu verbringen, wie ein üblicher Arbeitstag. Bei der derzeit vorgesehenen, geringen Aufwendung an Lernzeit besteht das Risiko, dass Arbeitnehmende nicht aufgrund des Lernzieles eine Bildungszeit in Anspruch nehmen, sondern schlichtweg, weil es zeitlich ein deutlich kürzerer Arbeitstag mit vollem Lohnausgleich darstellt. Die Motivation kann daher in eine nicht gewollte Richtung verschoben werden.

c) § 10 BzG LSA

In § 10 Abs. 3 BzG LSA wird auf die Berichtspflicht gemäß § 13 Abs. 2 BzG LSA verwiesen.

Gemeint sein dürfte der Verweis auf § 12 Abs. 2 BzG LSA, welcher im Gegensatz zu den Regelungen in § 13 BzG LSA tatsächlich die Berichtspflicht beinhaltet.

Der § 10 Abs. 7 BzG LSA enthält in Satz 1 die Regelung, dass bei grundsätzlichen Fragen der Anerkennung von Bildungsveranstaltungen der Beirat für Bildungszeit zu beteiligen ist. Im zweiten Satz steht „Einzelne Mitglieder des Beirates können eine außerplanmäßige Sitzung einberufen.“.

Satz 2 würde systematisch besser in § 11 BzG LSA Beirat für Bildungszeit passen. Außerdem lässt die Gesetzbegründung unter Teil B erkennen, dass durch diese Formulierung sichergestellt werden soll, dass einzelne Mitglieder zu einer außerplanmäßigen Sitzung einberufen werden können. Die Formulierung in § 10 Abs. 7 S. 2 BzG LSA passt demnach nicht mit der Gesetzbegründung überein und sollte überprüft werden.

3. Zusammenfassende Bewertung

Der Arbeits- und Fachkräftemarkt in Sachsen-Anhalt ist weiterhin angespannt, da das Arbeitskräfteangebot dramatisch zurückgegangen ist. In der Praxis führt das oftmals zur Arbeitsverdichtung, Arbeitsrückständen und notwendigen Schwerpunktsetzungen. Die Kompensation der drohenden Arbeitsausfälle fällt aufgrund der zunehmenden Aufgaben immer schwerer. Das gilt besonders für die Städte, Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreise als öffentliche Arbeitgeber.

Die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf angestrebte erhöhte Beteiligung an Weiterbildung (s. Gesetzesbegründung unter Teil A) wird die Belastung für die Beschäftigten im regulären Arbeitsgeschäft nochmals erhöhen.

Wir lehnen deshalb den Gesetzentwurf in der vorliegenden Form als nicht zeitgemäß ab.

Gern stehen wir Ihnen für ein Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Bernward Küper
Landesgeschäftsführer
Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt



Prof. Dr. Ariane Berger
Geschäftsführendes Präsidialmitglied
Landkreistag Sachsen-Anhalt