



Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Hubert Aiwanger, Florian Streibl, Gabi Schmidt, Dr. Hans Jürgen Fahn, Prof. (Univ. Lima) Dr. Peter Bauer, Günther Felbinger, Thorsten Glauber, Eva Gottstein, Dr. Leopold Herz, Nikolaus Kraus, Peter Meyer, Ulrike Müller, Alexander Muthmann, Prof. Dr. Michael Piazzolo, Bernhard Pohl, Tanja Schweiger, Dr. Karl Vetter, Benno Zierer FREIE WÄHLER**

zur Änderung des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit

A) Problem

„Staat und Gemeinden fördern den ehrenamtlichen Einsatz für das Gemeinwohl. Das Nähere bestimmen die Gesetze“, heißt es in Art. 121 der bayerischen Verfassung. Eines eben jener Gesetze, nämlich das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Jugendarbeit, bedarf dringend der Überarbeitung und Aktualisierung.

Nach der aktuellen Rechtslage können Arbeitnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und die als ehrenamtliche Jugendleiter tätig sind, zum Zwecke der Jugendarbeit in den im Gesetz genannten Fällen von ihrem Arbeitgeber die Freistellung für bis zu 15 Arbeitstage und nicht mehr als vier Veranstaltungen im Jahr beantragen. Diese Regelung ist in vielen Bereichen nicht mehr zeitgemäß und muss daher an die heutige Lebenswelt angepasst werden.

Denn viele Arbeitnehmer benötigen keine Freistellung für ganze Tage, sondern zum Beispiel nur für die Abendstunden, um an einer Veranstaltung oder einer Sitzung teilzunehmen. Das ist nach der aktuellen Rechtslage nicht möglich, mit der Folge, dass der Arbeitgeber einen Mitarbeiter für einen ganzen Tag ersetzen muss und dass der Arbeitnehmer seinerseits auf 1/30 seiner Monatsvergütung verzichten muss – obwohl beides nicht nötig wäre.

Zudem entstehen immer mehr Probleme dadurch, dass gerade Studenten vermehrt in der Jugendarbeit tätig sind, diese durch das aktuelle Gesetz aber nicht ausdrücklich erfasst sind. Bei Inkrafttreten des Gesetzes im Juli 1980 bestand dieses Problem noch nicht, weil es keine so umfassende Anwesenheitspflicht der Studenten an den Hochschulen gab. Dies hat sich in den vergangenen Jahren aber deutlich geändert.

Darüber hinaus wird die Arbeit in Gremien, welche der Jugendarbeit insbesondere von Vereinen und Verbänden dienen, im Gesetz nicht ausdrücklich erfasst. Dies führt in der Praxis regelmäßig zu Problemen und muss klargestellt werden.

In der Praxis ist es zudem auffallend, dass viele Anträge auf Freistellung abgelehnt werden. Hier besteht Handlungsbedarf.

Grundsätzlich ist es daher erforderlich, das Freistellungsgesetz flexibler zu gestalten und dadurch sowohl den Arbeitnehmern und Arbeitgebern, aber auch den Vereinen, Verbänden und anderen Trägern der Jugendhilfe passgenaue Lösungen der Herausforderungen vor Ort zu ermöglichen.

B) Lösung

Es wird klargestellt, dass nicht nur ehrenamtliche Jugendleiter, sondern auch gewählte oder beauftragte Vertreter von Jugendverbänden oder in der Jugendarbeit tätigen Vereinen oder Verbänden grundsätzlich vom Freistellungsanspruch umfasst sind.

Die Aufzählung der einzelnen Tätigkeiten und Zwecke, die eine Freistellung rechtfertigen können, wird ergänzt. Eine Freistellungsmöglichkeit für die Tätigkeit als Leiter oder Helfer bei Veranstaltungen, die der örtliche oder überörtliche Träger der Jugendhilfe als förderungswürdig anerkannt hat, ermöglicht es den Adressaten, auf die örtlichen Gegebenheiten und auf neue Entwicklungen flexibel einzugehen. Der Freistellungsanspruch zur Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen korrespondiert mit dem neu eingefügten Qualitätserfordernis in der Jugendarbeit.

Neu eingefügt werden eine Regelung zum Freistellungsanspruch während der sog. Probezeit und Qualitätsanforderungen an die Freistellungsberechtigten.

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, die Freistellung zu versagen, werden verschärft, sofern der Arbeitnehmer seinen Freistellungsanspruch schon sehr frühzeitig stellt und eine Änderung der Dienst- und Urlaubspläne durch den Arbeitgeber noch leicht möglich ist.

Der Freistellungsanspruch wird von bislang 15 Tagen auf 120 Stunden umgerechnet. Zur Flexibilisierung dient auch die Aufhebung der Beschränkung auf vier Veranstaltungen. Um den Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber dennoch in zumutbaren Grenzen zu halten, wurde stattdessen eine Beschränkung auf 15 Tage pro Jahr eingefügt.

Überdies wird klargestellt, dass es auch eine Freistellungsmöglichkeit für Schüler und Studenten gibt.

In die Aufzählung der antragsberechtigten Stellen in Art. 3 werden die „öffentlich anerkannten Träger der Jugendhilfe“ neu aufgenommen. Dies ermöglicht eine bessere Umsetzung des Gesetzes vor Ort. Wegen der Umressortierung des Zuständigkeitsbereichs Jugend zum Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, wird dies im Gesetz korrigiert.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Im Ergebnis keine, denn die Kosten, die den Arbeitgebern durch die Bearbeitung der voraussichtlich leicht erhöhten Zahl von Anträgen entstehen, werden dadurch wieder aufgefangen, dass für Mitarbeiter, die nur einzelne Stunden freigestellt sind, in der Regel keine Vertretung eingeplant werden muss.

Im öffentlichen Dienst, wo die Arbeitnehmer in der Regel bei der Freistellung zum Zwecke der Jugendarbeit freiwillig weiterbezahlt werden, sinken die Kosten, da für eine nur einzelne Stunden andauernde Freistellung kein Vertreter bezahlt werden muss.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit

§ 1

Das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 1980 (GVBl S. 180, BayRS 2162-3-A), wird wie folgt geändert:

1. Art. 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„Art. 1

Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit

- (1) Ehrenamtliche Jugendleiter sowie gewählte oder beauftragte Vertreter von Jugendverbänden oder in der Jugendarbeit tätigen Vereinen oder Verbänden, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, haben gegenüber dem Arbeitgeber nach Maßgabe dieses Gesetzes Anspruch auf Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit.
- (2) Die Freistellung kann nur beansprucht werden,
 - a) für die Tätigkeit als Leiter von Bildungsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche,
 - b) für die Tätigkeit als Leiter oder Helfer in Zeltlagern, Jugendherbergen und Heimen, in denen Kinder und Jugendliche vorübergehend zur Erholung untergebracht sind, und bei Jugendwanderungen,
 - c) zur Teilnahme an Ausbildungslehrgängen und Schulungsveranstaltungen der Jugendverbände und der öffentlichen Träger der Jugendarbeit,
 - d) zur Teilnahme an Tagungen und der Gremienarbeit der Jugendverbände und der öffentlichen Träger der Jugendarbeit,
 - e) zur Teilnahme an Maßnahmen der internationalen oder der sonstigen zwischenstaatlichen Jugendbegegnung,
 - f) für die Tätigkeit als Leiter oder Helfer bei Veranstaltungen, die der örtliche oder überörtliche Träger der Jugendhilfe als förderungswürdig anerkannt hat,
 - g) zur Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen,
 - h) wenn im Einzelfall der Arbeitnehmer aufgrund seiner besonderen Qualifikation für die organisatorische Durchführung einer Veranstaltung der Jugendarbeit unverzichtbar ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht bei Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen, bei denen eine Probezeit vereinbart wurde, erst nach Ende der Probezeit, spätestens aber drei Monate nach Arbeitsaufnahme.

(4) Voraussetzung für die Freistellung ist in allen Fällen des Abs. 2 mit Ausnahme der Buchst. c, d, g und h, dass der Arbeitnehmer

- a) über eine gültige Juleica, einen Übungsleiter- oder Trainerschein oder eine vergleichbare Ausbildung verfügt und
- b) einen aktuellen Nachweis über Erste-Hilfe-Kenntnisse vorlegt, welcher maximal drei Jahre alt sein darf.

(5) ¹Der Arbeitgeber darf die Freistellung nur verweigern

- a) wenn diese im Einzelfall zu einer Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitgebers führen würde, sofern der Arbeitnehmer seinen Antrag spätestens vier Monate vor Beginn der beantragten Freistellung gestellt hat,
- b) wenn im Einzelfall ein unabweisbares betriebliches Interesse entgegensteht, sofern der Mitarbeiter seinen Antrag weniger als vier Monate vor Beginn der beantragten Maßnahme gestellt hat.

²Besteht eine Urlaubssperre für alle Mitarbeiter eines Betriebs oder einer Abteilung, so ist während dieser Zeit auch kein Freistellungsanspruch gegeben. ³Die Beteiligung des Betriebsrats richtet sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Art. 2

Dauer der Freistellung; Vergütung

(1) ¹Freistellung nach diesem Gesetz kann nur für höchstens 120 Stunden und nicht mehr als 15 Arbeitstage im Jahr verlangt werden. ²Bei Teilzeitbeschäftigten wird die Höchstdauer der Freistellung anteilig ermittelt. ³Der Anspruch ist auf das nächste Jahr nicht übertragbar.

(2) ¹Schüler und Studenten sollen bei Vorliegen der Voraussetzungen nach diesem Gesetz ebenfalls freigestellt werden, sofern dem aus pädagogischer Sicht nichts entgegen spricht und das Lernziel weiterhin erreichbar bleibt. ²Der Umfang der Freistellungsmöglichkeit für Schüler beträgt eine Schulwoche, für Studenten entspricht dieser dem Anspruch von Vollzeit-Arbeitnehmern.

(3) Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für die Zeit der Freistellung nach diesem Gesetz eine Vergütung zu gewähren.“

2. Art. 3 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Parteien“ die Worte „, öffentlich anerkannten Träger der Jugendhilfe“ eingefügt.
 - b) In Satz 2 werden die Worte „Staatsministerium für Unterricht und Kultus“ durch die Worte „Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration“ ersetzt.
3. Art. 7 wird ersatzlos gestrichen.

§ 2

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Begründung:

Zu § 1 Nr. 1 und 2:

Zu Art. 1:

In Abs. 1 wird klargestellt, dass nicht nur ehrenamtliche Jugendleiter, sondern auch gewählte oder beauftragte Vertreter von Jugendverbänden oder in der Jugendarbeit tätigen Vereinen oder Verbänden grundsätzlich vom Freistellungsanspruch umfasst sind. In der Praxis gab es immer wieder Probleme und Unsicherheiten in Bezug auf die Freistellung von ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätigen Personen zum Zwecke der Mitarbeit in Vorständen und Gremien der Vereine und Verbände. Diese Unsicherheit soll hiermit zugunsten der Gremienarbeit beseitigt werden.

In Abs. 2 werden die einzelnen Tätigkeiten und Zwecke aufgeführt, die eine Freistellung rechtfertigen können. Die Tatbestände der Buchstaben a bis e sind im Vergleich zur bisherigen Regelung unverändert geblieben, neu hinzugefügt wurden die Tatbestände der Buchstaben f bis h. Eine Freistellungsmöglichkeit für die Tätigkeit als Leiter oder Helfer bei Veranstaltungen, die der örtliche oder überörtliche Träger der Jugendhilfe als förderungswürdig anerkannt hat, ermöglicht es den Adressaten, auf die örtlichen Gegebenheiten und auf neue Entwicklungen flexibel einzugehen. Der Freistellungsanspruch zur Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen korrespondiert mit dem neu eingefügten Qualitätserfordernis in der Jugendarbeit in Abs. 4 Buchstabe b. Und die Ausnahmeregelung in Buchstabe h soll insbesondere diejenigen Fälle erfassen, in denen gerade die besondere Qualifikation des Mitarbeiters für die organisatorische Durchführung einer Veranstaltung der Jugendarbeit unverzichtbar ist.

In Abs. 3 wird eine Regelung zum Freistellungsanspruch während der sog. Probezeit getroffen. Die Probezeit dient dazu, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer

sich kennenlernen und soll den Grundstein einer dauerhaften erfolgreichen Zusammenarbeit legen. Dem Interesse des Arbeitgebers an der Prüfung des Arbeitnehmers wird dadurch entsprochen, dass der Freistellungsanspruch bei neuen Arbeitsverhältnissen, in denen eine Probezeit vereinbart wurde, erst nach Ende der Probezeit, spätestens aber drei Monate nach Arbeitsaufnahme entsteht.

Abs. 4 definiert Qualitätsanforderungen an die Freistellungsberechtigten. Für alle diejenigen, die direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten und die eine Freistellung nach diesem Gesetz in Anspruch nehmen möchten, wird vorausgesetzt, dass sie durch den Erwerb einer Juleica, einer Übungsleiter- oder Trainerqualifikation oder eine gleichwertige Ausbildung qualifiziert sind. Außerdem wird vorausgesetzt, dass sie ihre Erste-Hilfe-Kenntnisse aktuell halten und dies durch einen Erste-Hilfe-Kurs nachweisen, der nicht länger als drei Jahre zurückliegen darf.

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, die Freistellung zu versagen, differieren, je nachdem, wie frühzeitig der Freistellungsantrag eingereicht wird. Wird der Antrag vier Monate vor der beantragten Freistellung, oder früher eingereicht, so darf der Arbeitgeber die Freistellung nur dann verweigern, wenn im konkreten Einzelfall die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wäre. Die Erhöhung der Anforderungen an eine Versagung der Freistellung hat den Hintergrund, dass eine sehr frühzeitige Geltendmachung des Freistellungsanspruchs es dem Arbeitgeber ermöglicht, die Dienst- und Urlaubspläne noch anzupassen und die möglichen Personalengpässe aufzufangen. Sofern dagegen der Antrag weniger als vier Monate vor Beginn der Veranstaltung eingereicht wird, bleibt es bei den bereits jetzt geltenden Hürden für die Versagung des Anspruchs. Die Sätze 2 und 3 dienen der Klarstellung.

Zu Art. 2:

In Abs. 1 wird der Freistellungsanspruch von bislang 15 Tagen auf 120 Stunden umgerechnet. In der Summe erhöht er sich damit nicht, allerdings wird Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf diese Weise eine flexiblere Handhabung des Freistellungsanspruchs ermöglicht. Denn vielfach ist es nicht nötig, eine Freistellung für einen ganzen Tag zu beanspruchen, da nur wenige Stunden ausreichen würden, so etwa für die Teilnahme an einer Gremiensitzung. Die Flexibilisierung des Freistellungsanspruchs dient damit sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern. Die Arbeitgeber haben so weniger Mitarbeiterausfall, während der Arbeitnehmer bei einer kürzeren Freistellung auch nur geringere Einkommenseinbußen zu verkraften hat. Zur Flexibilisierung dient auch die Aufhebung der Beschränkung auf vier Veranstaltungen. Um den Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber dennoch in zumutbaren Grenzen zu halten, wurde stattdessen eine Beschränkung auf 15 Tage pro Jahr eingefügt.

Die Regelung für Teilzeitkräfte war nötig zur Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Die Regelung zur Übertragbarkeit des Freistellungsanspruchs auf das Folgejahr ist unverändert geblieben.

Durch die Regelung in Abs. 2 wird klargestellt, dass es auch eine Freistellungsmöglichkeit für Schüler und Studenten gibt. Die Schulen bzw. Hochschulen sollen dem Freistellungsantrag entsprechen, sofern dem aus pädagogischer Sicht nichts entgegensteht und das Lernziel weiterhin erreichbar bleibt. Damit wird der Entwicklung Rechnung getragen, dass einerseits das Ehrenamt vermehrt auch im Schulunterricht thematisiert wird und andererseits das Hochschulstudium heutzutage deutlich „verschulter“ ist, als dies bei Inkrafttreten des Freistellungsgesetzes im Jahr 1980 der Fall war. Gerade Studenten sind besonders häufig als Ferienbetreuer oder Jugendvertreter tätig und müssen daher ebenfalls in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden. Die Freistellungsmöglichkeit für Studenten entspricht daher dem eines Vollzeitarbeitnehmers. Die Freistellungsmöglichkeit für Schüler wird auf eine Schulwoche beschränkt, da sich die in Frage kommenden Schüler in der Regel kurz vor dem Schulabschluss befinden und dieser nicht gefährdet werden soll.

Zu § 1 Nr. 3:

In die Aufzählung der antragsberechtigten Stellen in Art. 3 werden die „öffentlich anerkannten Träger der Jugendhilfe“ neu aufgenommen. Dies ermöglicht eine bessere Umsetzung des Gesetzes vor Ort. Wegen der Umressortierung des Zuständigkeitsbereichs Jugend zum Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, wird dies in Absatz 1 Satz 2 korrigiert.

Zu § 1 Nr. 4:

Der bisherige Art. 7 regelte das Inkrafttreten des Gesetzes und kann daher ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 2:

Das Gesetz soll zum 1. Januar 2015 in Kraft treten, um den Arbeitnehmern und Arbeitsgebern keine unterjährige Umrechnung des Freistellungsanspruchs von 15 Tagen bei maximal vier Veranstaltungen auf 120 Stunden an maximal 15 Tagen aufzubürden.